



UNIVERSIDADE  
E D U A R D O  
MONDLANE

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

**Análise dos Factores que influenciam a Implementação do  
Plano Curricular do Instituto de Formação de Professores do  
Ensino Primário - 10<sup>a</sup>+1 Ano do Distrito de Angónia**

**David Essitala Malola**

Maputo, Setembro 2015

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE  
FACULDADE DE EDUCAÇÃO

Análise dos Factores que influenciam a Implementação do Plano Curricular do Instituto de Formação de Professores do Ensino Primário -10+1 Ano do Distrito de Angónia

David Essitala Malola

**Supervisores:**

Prof. Doutor Inocente V. Mutimucuo

Co-Supervisor: Doutora Cristina A. Tembe

Maputo, 29 de Setembro de 2015

## COMITÉ DO JÚRI

Presidente : Arlindo Siteo

Supervisor : Prof. Doutor Inocente V. Mutimucuío

Examinadora Externa : Prof. Doutora Rachael Thompson

Dissertação apresentada em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento Curricular e Instrucional

## DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Declaro que esta dissertação nunca foi apresentada, na sua essência, para a obtenção de um outro qualquer grau ou num outro âmbito e que constitui o resultado do meu labor individual. Esta dissertação é apresentada em cumprimento parcial dos requisitos para a obtenção do grau de Mestre, da Universidade Eduardo Mondlane

---

Maputo, Setembro de 2015

## **DEDICATÓRIA**

Aos meus pais, em memória,

Aos meus colegas e Docentes da Universidade Eduardo Mondlane (UEM),  
Faculdade de Educação com os quais muito adquiri conhecimentos;

A todos formadores, formandos, membros da direcção e outros intervenientes  
ligados à educação que têm contribuído a área de formação;

A todos quanto me ajudaram para que esta pesquisa fosse uma realidade.

## AGRADECIMENTOS

Ao fim deste trabalho da Pesquisa, gostaria de expressar os meus agradecimentos a várias pessoas e instituições que de várias formas tornaram a minha pesquisa possível:

À minha esposa e filhos que suportaram viver dois anos fora do amor do pai;

Ao Prof. Doutor Inocente V. Mutimucuo, que, incansável, cumpriu com alto grau de responsabilidade a função de supervisor e tornou, para mim, uma referência com uma alta capacidade de competências do saber, saber ser e estar;

À Doutora Cristina A. Tembe, que no meio de tantas responsabilidades, tudo fez para que eu chegasse ao fim do curso;

Ao Instituto de Formação de Professores de Úlonguè, na Angónia, que abriu as suas portas, ajudando-me a organizar os formandos e formadores para recolha de dados;

Com toda ânsia agradeço a Deus pela protecção durante todo este processo, ajudando-me a completar esta esperança que é raro num grupo de muitos;

A todos que directa ou indirectamente me ajudaram na elaboração desta dissertação.

## Índice

DECLARACAO DE ORIGINALIDADE .....	iii
DEDICATÓRIA .....	iv
AGRADECIMENTOS .....	v
PALAVRAS-CHAVE .....	x
LISTA DE ABREVIATURAS .....	xi
LISTA DE FIGURAS .....	xiv
LISTA DE DIAGRAMAS .....	xv
Capítulo 1 .....	1
Introdução .....	1
1.2 Contexto local .....	2
1.3 O foco de pesquisa .....	3
1.4 Identificação do problema .....	4
1.5 Objectivos de pesquisa .....	5
1.7 Justificação de pesquisa .....	6
1.9 Estrutura Administrativa do IFP de Angónia .....	8
TABELA 1.1- Áreas de formação no IFP de Angónia .....	11
1.10 Planificação do processo de ensino e aprendizagem .....	12
1.11 Gestão dos Recursos Humanos do IFP de Angónia .....	12
1.12 Corpo de formadores do IFP de Angónia .....	13
1.13 Descrição do processo de implementação do novo plano curricular .....	13
Capítulo 2 .....	16
Revisão da Literatura .....	16
2.1 Directrizes que criam o curso de formação de professores no modelo - 10 <sup>a</sup> +1 Ano .....	16
2.2 Coerência entre o plano curricular e os conteúdos dos materiais do ensino básico .....	18

2.3 Modelo curricular de formação de professores 10 <sup>a</sup> +1 Ano.....	19
2.4 Modelos curriculares baseados em conteúdos e competências.....	20
2.5 Implementação de inovação curricular .....	23
2.6 Teoria e perfil da implementação do currículo .....	24
2.7 Um olhar sobre as inovações do plano curricular .....	30
2.8 O papel do formador na implementação do currículo.....	30
2.9 Avaliação curricular.....	31
2.10 Avaliação sistemática do currículo em 6 países.....	36
2.11 As lições aprendidas na revisão da Literatura.....	38
Capítulo 3.....	40
Metodologia de pesquisa.....	40
3.1 Caracterização da pesquisa .....	40
3.2 População e amostra .....	41
3.3 Instrumentos de recolha de dados .....	42
3.3.1 Questionário.....	42
3.3.2 Entrevista formais estruturada .....	43
3.4 Validade dos Instrumentos.....	44
3.5 Análise de dados .....	45
3.6 Assuntos éticos.....	45
3.7 Procedimentos.....	46
Capítulo 4.....	47
Apresentação e Análise dos resultados .....	47
4.1 Percepções dos membros da direcção sobre o modelo do Plano Curricular de 10 <sup>a</sup> +1 Ano.....	47
4.2 Caracterização do processo de implementação do novo plano curricular .....	49
4.3 Descrição dos factores que influenciam a qualidade da implementação do novo currículo .....	52



Capítulo 5.....	58
Conclusões e Recomendações .....	58
5.1 Conclusão geral.....	58
5.2 Conclusões sobre a caracterização do modelo do plano curricular do IFP de Angónia.....	58
5.3 Conclusões sobre a descrição do processo de implementação do novo plano curricular .....	59
5.4 Conclusões sobre a análise dos factores que influenciam a implementação do novo currículo de formação de professores 10 <sup>a</sup> + 1 Ano .....	60
5.5 Recomendações.....	60
Referências Bibliográficas .....	62
Anexos .....	65

## RESUMO

O presente estudo analisa os Factores que Influenciam a implementação do plano curricular do Instituto de Formação de Professores do ensino primário-10<sup>a</sup>+1 ano do Distrito de Angónia

Pela necessidade de limitar o campo de estudo, a pesquisa foi desenvolvida no distrito de Angónia na província de Tete, um Instituto que se dedica a formação de Professores do ensino primário.

No desenvolvimento desta pesquisa, seguiu-se abordagem quantitativa e qualitativa. É pesquisa quantitativa, pois os dados do questionário traduziram-se em números e requereu uso de recursos e técnicas de estatísticas na produção de frequências e percentagens. A parte qualitativa consistiu na recolha de opiniões ou percepções dos dados da amostra através das entrevistas e o pesquisador foi o instrumento-chave auxiliado pelo roteiro das entrevistas produzidos.

Análise dos documentos e das entrevistas permitiu a identificação dos factores que influenciam na implementação do currículo do Instituto de Formação de Professores de Angónia de 10+1 ano.

Em conclusão, o estudo permitiu a identificação dos factores que influenciam a implementação do plano curricular do Instituto de Formação de Professores do ensino primário-10<sup>a</sup>+1 ano do Distrito de Angónia. Os resultados indicam que currículo é de qualidade, com boas inovações como, por exemplo, o ensino centrado do aprendente. Contudo, os mesmos resultados sugerem que factores como *recursos materiais* (por exemplo, a falta de livros do formador de apoio pedagógico), *recursos financeiros* (como, por exemplo, a insuficiência de fundos para a produção de materiais didácticos e para apoiar nos estágios), *qualificações dos formadores* (como por exemplo, a existência de alguns formadores em áreas de engenharias ou ciências naturais ou história sem preparação psico-pedagógica), a *motivação* (como por exemplo, a baixa motivação *dos formadores e formandos* por falta de meios de transporte para estágios) e a *duração do curso de 10<sup>a</sup> +1 ano* (como, por exemplo, o tempo de um ano que não permite treinar os formandos em muitas disciplinas em tão pouco tempo), influenciam negativamente a implementação do currículo de 10<sup>a</sup>+ ano.

## ABSTRACT

This study analyses the factors that influence the implementation of the new curriculum plan for Primary School Teachers Grade 10 + 1 Year, at Teachers Training Institute, in Angónia District.

Since there is a need of limiting the field of the study, the present research was developed in Angónia district- Tete province, in an Institute that deals with Primary School Teachers Training.

The qualitative and quantitative approaches were used during this research. It is qualitative because the data were collected through questionnaire transformed in numbers and there was a need of the use of resources and statistics techniques for frequency and percentages production. The quantitative part consists on gathering opinions or collecting data through and the researcher was the key-instrument with the help of the interviews.

In conclusion, the study identified the factors that influence the implementation of the new curriculum plan. The results show that the plan has quality with good innovations, like Learner Centred Learning. However, the same results suggest factors like *materials*, (for example, the lack of trainer books), *financial resources* (like the shortage of funds for the production of learning materials and others for transport), *Trainers qualifications* (like, the existence of some trainers in areas like engineering or natural sciences or history without psycho - pedagogical training), *motivation* (for example, trainers and trainees low motivation due the lack of transport to training posts), and the duration of Grade 10 + 1 year course (for example, one year is not enough to train the trainees in many subjects), all these things have negative impact in the implementation of the Grade 10 + 1 year plan.

## PALAVRAS-CHAVE

Plano Curricular

Formação de professores

Avaliação de qualidade

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

IFP Instituto de Formação de Professor

IFPs	Instituto de Formação de Professores
PCFP	Plano Curricular de Formação de Professores
PC	Plano Curricular
PCEB	Plano Curricular do Ensino Básico
PCFPEP	Plano Curricular de Formação de Professores para Ensino Primário
MEC	Ministério da Educação e Cultura
INDE	Instituto Nacional do Desenvolvimento da Educação
PMA	Programa Mundial de Alimentação
UEM	Universidade Eduardo Mondlane
MINED	Ministério da Educação
IMAP	Instituto do Magistério Primário
SNE	Sistema Nacional da Educação
DCE	Departamento de Ciências da Educação
DCCS	Departamento de Comunicação e Ciências Sociais
DMCN	Departamento de Matemática e Ciências Naturais
DAPT	Departamento de Actividades Práticas e Tecnologia

## LISTA DE TABELAS

	Pág
Tabela 1.1 Áreas de formação no IFP de Angónia	11
Tabela 2.1 O Curso, disciplina de exame e observação	17
Tabela 2.2 Características da avaliação no currículo baseado em conteúdos e competências	21
Tabela 2.3 Perfil da implementação. Fonte: Adaptado de Rogan & Grayson (2003)	25
Tabela 4.1 Nível de concordância dos respondentes quanto a contribuição das inovações para a melhoria da qualidade dos formandos (n = 60)	49
Tabela 4.2 Os inquiridos sobre a necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo (n = 60).	57

## LISTA DE FIGURAS

	Pág
Figura 2.1 Três pólos de competências	22
Figura 2.2 Perfil de capacidade de apoiar a inovação	27
Figura 2.3 As dimensões da implementação	38
Figura 3.1 Distribuição dos formadores por departamento no IFP de Angónia	42

## LISTA DE DIAGRAMAS

Diagrama 2.1	Diagrama do Modelo $10^a+1$ Ano	Pág 17
--------------	---------------------------------	-----------





# Capítulo 1

## Introdução

*Este capítulo apresenta na sua secção 1.1 Introdução, 1.2 Contexto local, 1.3 O foco de pesquisa, 1.4 Identificação do problema, 1.5 Objectivos de pesquisa, 1.6 Perguntas de pesquisa, 1.7 Justificação de pesquisa, 1.8 Historial e funcionamento do IFP de Angónia, 1.9 Estrutura Administrativa do IFP de Angónia, 1.10 Planificação do processo de ensino-aprendizagem, 1.11 Gestão dos Recursos Humanos do IFP de Angónia, 1.12 Corpo de formadores do IFP de Angónia, 1.13 Descrição do processo de implementação do novo plano curricular, 1.14. Estrutura da Dissertação.*

### 1.1 Introdução

A análise ou avaliação curricular começou a registar um crescimento assinalável na “década 30 e 40, expandindo-se nos anos 60” e a sua profissionalização foi nos Estados Unidos da América na década 70 (Madaus, 1986).

Nesta perspectiva, foi a partir de reformas curriculares dos anos 60 e 70, que houve uma necessidade de prolongar a dinâmica de apoio à implementação das inovações curriculares. A base do desenvolvimento curricular mais característica dos anos 70 e 80 vem criando as melhores condições para a mudança. Em 1983, Shipman começa a fazer referência ao movimento de auto-avaliação como forma de garantir a gestão ao nível do currículo.

Em Moçambique, o Plano Curricular de Formação de Professores dos IFPs contém um modelo designado 10<sup>a</sup>+1 Ano, que é uma inovação. Esta constitui um desafio da política educacional e alvo privilegiado da atenção dos planificadores. Portanto, a concretização deste currículo carece de uma avaliação que explicitamente pode ser vista no tipo de aprendizagem e pelo sistema de controlo formal estabelecido. A avaliação actua como pressão moderadora da prática curricular.

A análise ou avaliação da implementação do novo currículo de formação de professores com base neste modelo (10<sup>a</sup>+1 ano) torna-se importante porque se suspeita que a sua implementação não deu tempo suficiente aos formadores para fazer uma reflexão necessária, com vista à adopção do modelo, que tivesse em conta uma base comum de entendimento metodológica que consta no PCFPEP.

Assim, a pesquisa aqui proposta vai abordar a análise dos factores que influenciam a implementação do novo currículo de formação de professores do distrito de Angónia,

Neste contexto, a análise deste PCFPEP assente no modelo (10<sup>a</sup>+ 1 Ano), oferecido nos IFPs, tem uma função operatória, isto é, pretende compreender os problemas encontrados durante a implementação e as percepções de correcções e os ajustamentos mais adequados para o seu melhoramento.

## **1.2 Contexto local**

O Instituto de Formação de Professores Primários (10<sup>a</sup>+1 Ano) de Angónia da Província de Tete foi escolhido como objecto de estudo. É dirigido por uma direcção constituída pelo director do IFP, director adjunto-pedagógico para a formação inicial, director adjunto-pedagógico para a formação em exercício, director-adjunto administrativo, director do internato e chefe da secretaria. Todos com o nível de licenciatura.

O IFP possui quatro Departamentos a saber: Departamento de Ciências de Educação, Departamento de Ciências Sociais, Departamento de Matemática e Ciências Naturais e Departamento de Actividades Práticas e Tecnológicas.

Os departamentos, no seu colectivo, realizam a planificação quinzenal das aulas, seminários e workshops; monitora o cumprimento dos planos de assistências às aulas, seleccionam a bibliografia e emitem pareceres sobre programas, material de apoio e apresentam relatórios ao Director Adjunto Pedagógico.

Os formadores do IFP de Angónia são professores que, para além de possuírem qualificações adequadas contribuem eficazmente na facilitação do processo de

formação de professores através de acompanhamento na formação integral, mudança de atitude e mentalidade (como rege a norma, do artigo 1, das disposições gerais da criação dos IFPs).

### **1.3 O foco de pesquisa**

A presente dissertação tem como objecto de estudo a análise dos factores que influenciam a implementação do novo plano curricular no modelo (10<sup>a</sup>+1 Ano) do Instituto de Formação de Professores de Angónia para o ensino primário. O foco de pesquisa é o PCFPEP dos IFPs, e a implementação como componente que visa aferir o grau de cumprimento das finalidades e objectivos da educação nele preconizado, concretamente na gestão curricular, recursos humanos e relações entre si, actividades de ensino-aprendizagem, infra-estruturas físicas. Ao propor o tema na área de implementação curricular teve-se em conta um dos elementos fundamentais no processo da implementação do currículo, o “formador”.

Neste contexto, dentro do processo da revisão da literatura, foram considerados alguns conceitos-chave a tratar nesta pesquisa como o “Plano Curricular”, “Formação de Professores” e “Avaliação de qualidade”. Trata-se de conceitos de uso corrente e mais utilizados em questões relacionadas com a política educacional no âmbito de formação profissional de professores.

Esta pesquisa adopta a definição de “*Plano curricular*” do MEC/INDE (2008: 84) que diz que é “documento oficial de onde constam os fundamentos, os objectivos, os conteúdos, as orientações didáctico-pedagógicas, as características das escolas e as propostas da avaliação”. Assim, neste documento são identificados os aspectos que são comuns ou equivalentes. Este termo assume todas as actividades curriculares da escola e as que estão ligadas à comunidade. O plano curricular é adoptado num certo período, mas, devido à sua forma dinâmica, ao longo do tempo, ele pode ser avaliado e renovado para se adequar às necessidades da inovação.

A pesquisa visa contribuir para o melhoramento do Plano Curricular de Formação de Professores para o Ensino Primário (10<sup>a</sup>+1 Ano).

Tendo apresentado o foco de pesquisa de conceitos da avaliação curricular, secção seguinte vai descrever identificação do problema

#### **1.4 Identificação do problema**

Moçambique tem conhecido, nos últimos anos, um conjunto de inovações de planos curriculares educativos de carácter uniformizador que preconizam uma política educacional de qualidade e expressam a necessidade de mudar do sistema educativo através de medidas legislativas que fomentem a igualdade de oportunidades para todos os cidadãos.

Se formos a avaliar o novo plano curricular de 10<sup>a</sup> +1 nos seus pontos de padrões de qualidade de articulação teórico-prática, as transferências de conhecimentos, inovações e investigação, pode-se inferir que o currículo está bem concebido com os elementos acima descritos bem articulados e sequenciados, mas na prática a sua implementação enfrenta dificuldades, aparentemente por factores ou razões não bem claros.

Assim, com base nas opiniões preliminares de alguns gestores e formadores que trabalham com PCFPEP, em Moçambique, parece que as suas experiências teóricas, psico-pedagógicas e práticas, de preparação e ensino de matérias curriculares acumuladas durante o processo de formação de professores não foram tidas em consideração, com alguns a especularem que factores como a falta de tratamento apropriado da matéria científica aprendida nos anos anteriores pelos seus formandos, a falta de capacitação destes formadores e a falta de recursos que apoiem a inovação podem comprometer implementação do novo currículo de 10<sup>a</sup>+1.

Deste modo, o investigador foi levado suspeitar que essas inovações não foram acompanhadas por uma preparação eficaz dos formadores, constituindo um sinal de não cumprimento da política educacional relativa à implementação do novo currículo, pois a contínua capacitação de formadores poderia ser encarada de forma a actualizá-los de modo a garantirem uma implementação adequada do novo plano curricular.

Perante estas constatações e suspeitas, o problema desta pesquisa consiste no facto de que não são conhecidos os factores que influenciam a implementação do novo currículo de formação de professores para o Ensino Primário (10<sup>a</sup> classe+1Ano).

### **1.5 Objectivos de pesquisa**

O curso de formação de professores nos IFPs é uma actividade que desperta atenção à sociedade, particularmente aos instrutores, gestores educacionais, pais e encarregados de educação. Daí que se torna necessário avaliar implementação do plano curricular destas instituições do ensino e conhecer as suas inovações, sendo, assim, formular os objectivos que seguem.

#### **Objectivo geral**

O objectivo geral desta pesquisa consiste em identificar e analisar os factores que influenciam a implementação do novo currículo (de 10<sup>a</sup> classe+1 ano) do Instituto de Formação de Professores de Angónia.

#### **Objectivos específicos**

Esta pesquisa tem os seguintes objectivos específicos a serem alcançados:

1. Caracterizar a estrutura do novo modelo curricular de formação de professores 10<sup>a</sup>+1 Ano do Instituto de Formação de Professores de Angónia;
2. Descrever o processo da implementação do novo Plano Curricular de Formação de Professores do Ensino Básico com base no modelo (10<sup>a</sup>+1 Ano) no IFP de Angónia;
3. Analisar os factores que influenciam a implementação do novo currículo de Formação de Professores para o Ensino Primário (10<sup>a</sup>+1 Ano) no IFP de Angónia.

Estes objectivos foram apresentados como forma de resolver o problema de pesquisa encontrado no plano curricular do IFP e no fraco impacto da implementação das suas inovações.

### **1.6 Perguntas de pesquisa**

As perguntas que se seguem expressam a parte operacional sobre o que esta pesquisa vai responder no fim da sua realização, nomeadamente:

1. Quais as características do modelo curricular de formação de professores 10<sup>a</sup>+1 Ano do Instituto de Formação de Professores de Angónia?
2. Quais são as características do processo de implementação do novo plano curricular de Formação de Professores para o ensino primário (10<sup>a</sup>+1 Ano)?
3. Que factores influenciam a implementação do novo plano curricular de Formação de Professores para o ensino primário (10<sup>a</sup>+1 Ano)?

As respostas a estas perguntas constituem a base fundamental para esta pesquisa.

### **1.7 Justificação de pesquisa**

Pesquisar sobre avaliação do Plano Curricular do Ensino Básico é um aspecto fundamental. Com a avaliação da implementação curricular proposta nesta pesquisa conhecer-se-á melhor os conhecimentos científico e pedagógicos adquiridos e postos à prática de docente. Além disso, é uma necessidade para o contributo das ideias no que concerne ao Plano Curricular em destaque aos professores, planificadores da educação, estudantes e formandos, gestores da educação e outros.

A preocupação de avaliar a implementação do plano curricular é importante para melhorar a qualidade da educação. A implementação pode servir como meio de controlo da qualidade (Ribeiro, 2000) Esta literatura sugere que não existe uma medida simples e unidimensional da qualidade, devendo-se, por isso, prescrever simplesmente os elementos necessários para alcançar o ensino de qualidade. A

outra relevância está relacionada com as inovações em curso que tentam adequar o plano curricular aos moldes nacionais e da região da África Austral.

Assim, a realização desta pesquisa, surge da necessidade de descrever os factores que influenciam a qualidade de implementação do novo plano curricular do Ensino Básico para tornar mais adequada a formação integral dos futuros professores, no contexto moçambicano. A busca de subsídios que possam tornar o currículo mais eficaz e adequado à realidade moçambicana, tornando, assim, uma motivação para o desenvolvimento desta pesquisa.

Tendo apresentado a Justificação de pesquisa, o capítulo seguinte vai descrever as metodologias da pesquisa.

### **1.8 Historial e funcionamento do IFP de Angónia**

O Instituto de Formação de Professores de Angónia foi fundado em 2007. Funciona com o currículo adoptado pelo MINED, sendo o mesmo com que funcionam todos os Institutos de Formação de Professores Primários em Moçambique. Antecedendo os IFPPs, o modelo de formação anterior era dos IMAPs que foi uma aposta do MINED na formação de professores primários, depois de este órgão constatar a baixa qualidade dos cursos oferecidos nos centros de formação de professores primários.

Um dos objectivos a atingir nos IMAPs, segundo (MINED, 1995), era:

“o desenvolvimento de capacidade de iniciativa e resolução de problemas, de hábitos de organização e de trabalho, de atitude de participação, cooperação e responsabilidade.”

Os IFPs foram criados pelo Diploma ministerial nº 41/2007 de 16 de Maio. Este Diploma extingue os Centros de Formação de Professores Primários (CFPP's) e Instituto de Magistérios Primários (IMAP's) e cria os Institutos de Formação de Professores, abreviamente designados IFPs, que se destinam à formação e aperfeiçoamentos de professores para o ensino primário. E ao abrigo da linha d) do artigo 3 do decreto presidencial nº 18/2005 de 31 de Março, artigo 2. nº 1, os



Modelos de Formação de Professores de 10ª Classe ou equivalente é um curso intensivo e só ministrado nos IFPs.

Segundo este Decreto o nível de ingresso nas instituições de formação de professores para este modelo é de 10ª Classe do SNE ou equivalente e o graduado é lhe conferido o nível docente N4 para leccionar o Ensino Primário. Somente em 2006, é que se começou a implementar o novo currículo de Formação de professores (10ª+1 Ano).

Os documentos do IFP referem que este é uma instituição do estado que sustenta todas as suas acções e Planos Curriculares numa perspectiva de inovação para melhorar a qualidade do ensino cujos objectivos Curriculares são:

«Preparar professores do ensino básico e de educação de adultos, munindo-os de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para o correcto exercício da sua actividade na escola. Estes objectivos, assentam na lei 6/92, artigo 33», (MEC, 2006).

O conhecimento de metodologias e as técnicas de investigação reflectem elementos um dos pontos chave da formação, sendo a criatividade e competência um dos aspectos que o PCFP descreve como aspectos do fundo do currículo, o que se traduz na ligação que estes têm com a comunidade e formandos. Essas práticas permitem ao professor confrontar-se com os problemas quotidianos da comunidade.

### **1.9 Estrutura Administrativa do IFP de Angónia**

A estrutura administrativa dos IFP (10ª+1 Ano) compreende seis membros da Direcção:

- **Director do IFP**, cujas funções consistem em dirigir o estabelecimento de formação, zelar pela implementação da política de educação, executar as decisões e orientações das estruturas superiores do Ministério de Educação, dos órgãos locais do poder do Estado do Território em que está implantado o IFP; organizar e divulgar as leis e despachos relativos ao

sector, assegurar a direcção científica, técnica e pedagógica em particular no cumprimento de planos de estudos, dados estatísticos, normas e princípios metodológicos, prazos, gestão financeira e programas de ensino aprovados pelo Ministério de Educação,

- **Director Adjunto-pedagógico para a Formação Inicial** tem como funções garantir aplicação dos curricula aprovados pelo Ministério da educação, orientar e controlar a formação das turmas e elaboração dos horários das turmas e dos formadores assim como orientar a planificação, o conselho pedagógico;
- **Director Adjunto Pedagógico para a Formação em Exercício**, as suas funções consistem em garantir o aperfeiçoamento e formação de formandos e formadores em exercício, estudar e apresentar propostas à Direcção da instituição sobre modelos de formação de formandos e formadores em exercício; garantir aplicação de programas de formação orientados, do ensino aberto e a distância, organizar cursos, seminários, workshops de capacitação de formadores;
- **Director-Adjunto Administrativo** que planifica, controla e coordena as actividades do sector administrativo da instituição, velar pela organização da gestão do pessoal de recursos materiais e financeiros, velar pela manutenção e conservação do património;
- **Director do Internato** que tem como função controlar o funcionamento da vida dos formandos, de acordo com o regulamento e as normas aprovadas pelas estruturas competentes, exigir o rigor do horário geral de actividades bem como das actividades curriculares, controlar entradas e saídas dos formandos no internato.
- **Chefe da Secretaria**, tem como funções chefiar a secretaria do IFP, exercer funções de organização, planificação, coordenação, execução e controle da sua unidade de trabalho. O instituto possui também o pessoal que inclui uma bibliotecária, um auxiliar da secretaria, três cozinheiros do

internato, uma cozinheira da casa de hóspede, dois guardas de segurança, um auxiliar administrativo.

Os IFPs são compostos por quatro conselhos nomeadamente conselho do internato, conselho pedagógico, conselho da turma, conselhos de exames.

- **Conselho do internato** é constituído por chefes das secções que têm a função de planificar e orientar a realização das actividades do internato;
- **Conselho Pedagógico**, é presidido pelo director e integra os directores Adjuntos Pedagógicos e os chefes dos departamentos.

Em termos de programas o IFPP oferece dois cursos: Curso normal e o Curso de Inglês, todos do nível básico. O curso normal utiliza o novo currículo de ensino programado de acordo com as áreas curriculares, psico-pedagógicas e metodológicas em conformidade com o plano de estudos abaixo discriminados na tabela 1.1. No centro internato da instituição são aproximadamente 468 formandos provenientes de todas as províncias.

**TABELA 1.1: Áreas de formação no IFP de Angónia**

Nº	Departamentos	Disciplinas
1	Departamento de Ciências de Educação	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Psicopedagogia</li><li>▪ Organização e Gestão Escolar</li><li>▪ Metodologia do Ensino de Educação Moral e Cívica</li></ul>
2	Departamento de Comunicação e Ciências Sociais	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Técnica de Expressão em Língua Portuguesa</li><li>▪ Metodologias de ensino da Língua Portuguesa</li><li>▪ Metodologia de Ensino de língua Inglesa</li><li>▪ Língua Inglesa</li><li>▪ Metodologias de Ensino de Ciências Sociais</li><li>▪ Metodologias de Ensino de Educação Musical</li><li>▪ Língua Bantu e Metodologia de Ensino Bilingue</li></ul>
3	Departamento de Matemática e Ciências Naturais	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Metodologias de Ensino de Matemática</li><li>▪ Metodologias de Ensino de Ciências Naturais</li></ul>
4	Departamento de Actividades Práticas e Tecnológicas	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Introdução à Metodologia de Pesquisas-acção e Tecnologia de Informação e Comunicação</li><li>▪ Metodologias de Ensino de Educação Física</li><li>▪ Metodologias de Ensino de Educação Visual</li><li>▪ Noções Básicas de Construção, Manutenção e Produção Escolar</li><li>▪ Metodologias de Ensino de ofícios</li></ul>

Fonte: RGIFP/MEC (2007:32)

Finalmente, o IFP oferece ainda o curso de Inglês. Este exige, como pré-requisito, que o formando tenha conhecimento da língua Inglesa.

O foco desta pesquisa é a caracterização do Plano curricular de Formação de Professores para Ensino Primário, o qual, naquele IFP, é conhecido como curso “de formação de professor 10<sup>a</sup>+ Ano”.

### **1.10 Planificação do processo de ensino e aprendizagem**

O novo modelo de formação de professores exige um esforço acrescido por parte dos formadores e orientadores para a realização das actividades do processo do ensino aprendizagem. O currículo do IFP em vigor desde a sua implementação é concebido em actividades que correspondem a passos numa aula, nomeadamente: Motivação, Introdução, desenvolvimento, Conclusão e avaliação (INDE/MINED, 2001).

Os formadores indicam, embora não tenham participado na elaboração do currículo, todos eles mostraram interesse em responderem questões ligadas à implementação curricular.

Entretanto, os formadores sugerem que é fundamental para o desenvolvimento dos IFPs aproveitar o seu comprometimento e criar um espaço para revê-lo num clima que privilegie a participação dos diversos actores da educação.

Neste contexto, com vista a realizar um processo de planificação e implementação curricular participativa, eles afirmam que foram desenvolvidas reciclagens e capacitações dos formadores e corpo administrativo para se inteirarem do estilo de formação do professor primário que se pretende.

### **1.11 Gestão dos Recursos Humanos do IFP de Angónia**

Esta secção analisa a gestão dos recursos humanos desta instituição. Liderança do IFP é um dos elementos fundamentais para o processo de implementação curricular. Os formadores, formandos e outros funcionários do IFP são elementos dinâmicos neste processo.

Observando os resultados de pesquisa empírica parece que a opinião do director e do adjunto pedagógico para a formação em exercício são muito diferentes no que se refere à questão da gestão dos recursos humanos.

Nesta secção pode-se concluir que a opinião dos actores da educação para área de formação nos IFP, a implementação do currículo é da responsabilidade de formadores. Mais de 82% dos entrevistados pensam desta forma. Essa afirmação não vai de acordo com o que foi dito por Rasinen (2003) o qual afirma que a gestão do currículo deve ser democrática de modo que haja participação, o que envolve diálogo, discussão colectiva de todos actores de educação.

E ainda Libaneo refere que a participação significa uma intervenção dos actores de educação para área de formação e também dos seus usuários.

Neste contexto, à medida que o MINED vai criando espaço para uma participação de todos nos IFPs, os grupos envolventes na implementação do currículo sentir-se-ão responsáveis na tomada de decisões curriculares mais democráticas e, provavelmente, mais práticas a realidade moçambicana.

### **1.12 Corpo de formadores do IFP de Angónia**

O corpo de formadores que ensina no IFP é composto por um grupo de 28 elementos. Destes, 3 são do sexo feminino correspondentes a (10.7%). Os formadores têm os seguintes níveis: um doutorado; um Mestrado; onze Licenciados (38%); dez Bachareis (36%); cinco médios (18%). Todos eles estão envolvidos em tarefas dos seus Departamentos. Entre estes, 8 são estrangeiros, correspondentes a (28.5%).

Os membros da Direcção foram três: Director do IFP, Director-Adjunto pedagógico para a Formação Inicial e Director Adjunto-Pedagógico para a Formação em Exercício. Todos com o nível superior. Os 28 formadores do IFP de Angónia responderam itens do questionário.

### **1.13 Descrição do processo de implementação do novo plano curricular**

Os formadores e todos profissionais que facilitam aprendizagem devem ser treinados para a reflexão, flexibilidade e criatividade na implementação do currículo. Eles devem saber introduzir a implementação curricular projectada e concebida em actividades na sala de aula.

No caso específico dos formadores dos IFPs, o investigador entende que, durante a implementação do novo currículo, eles devem manusear o currículo planificado em relação ao contexto específico a fim de maximizar os resultados da avaliação do PCFPEP. Neste contexto, implementar uma reforma curricular quando esta envolve um grande número de pessoas, ainda o investigador entende que se deve iniciar a implementação do currículo com número pequeno de instituições. Caso este seja satisfatória na sua avaliação, pode-se estender ao resto dos IFPs.

No processo da implementação PC deve haver dinamismo, isto é, ajudar os formadores e oferecer a melhor informação sobre os conteúdos, tomando em conta os interesses dos formandos. Neste contexto, cada Director do IFP deve saber gerir a implementação do currículo: seguir as orientações nacionais, participação activa na implementação do currículo, organizar a vida do IFP de forma a reforçar actividades co-curriculares que os formandos devem estudar e cumprir com vista ao desenvolvimento de conhecimento psicológico e metodológico.

#### **1.14 Estrutura da dissertação**

O presente estudo de pesquisa encontra-se estruturado da seguinte forma:

No primeiro capítulo introduziu o tópico da dissertação, fez-se a referência do contexto local, no âmbito de avaliação da implementação novo currículo de formação de Professores 10<sup>a</sup>+1 ano. Foi apresentado o objectivo da pesquisa, o problema e a pergunta de pesquisa, por fim fez-se uma abordagem em relação a motivação da pesquisa.

O segundo capítulo desta dissertação foi reservado ao capítulo da revisão da literatura. Nele foram apresentadas ideias de alguns autores que melhor suportaram a pesquisa em curso, foi feita ainda, abordagem de alguns conceitos chaves do foco de pesquisa a volta dos quais se construiu o presente trabalho.

O terceiro capítulo desta pesquisa, fez abordagem em relação a metodologia utilizada. Nele consta a descrição do tipo de abordagem utilizada na pesquisa e ainda os procedimentos tidos em conta na elaboração do trabalho, nomeadamente

a descrição dos instrumentos de recolha de dados, população e amostra de pesquisa, validade e fiabilidade e ainda a descrição como será feita análise e discussão dos resultados.

O quarto capítulo consta especificamente para fazer análise e discussão dos resultados de pesquisa.

Para o quinto e o último capítulo foi reservado a apresentação das conclusões e recomendações da pesquisa.

Apresentada a estrutura da dissertação, o próximo capítulo, fará a referência da revisão da literatura.



## Capítulo 2

### Revisão da Literatura

*Esta parte do capítulo é reservada à revisão da literatura e são apresentadas as definições dos conceitos utilizados ao longo da pesquisa, na perspectiva de diferentes autores. Faz-se também análise crítica em relação ao que dizem diferentes autores sobre avaliação da implementação do currículo. O presente capítulo encontra-se estruturado da seguinte maneira: 2.1 Directrizes que criam o curso de formação de professores no modelo 10<sup>a</sup>+1 Ano, 2.2 Coerência entre o plano curricular e os conteúdos dos materiais do ensino básico, 2.3 Modelo curricular de formação de professores 10<sup>a</sup>+1 Ano, 2.4 Modelos curriculares baseados em conteúdos e competências, 2.5 Implementação de inovação curricular, 2.6 Teoria e perfil da implementação do currículo, 2.7 Um olhar sobre as inovações do plano curricular, 2.8 O papel do formador na implementação do currículo, 2.9 Avaliação curricular, 2.10 Avaliação sistemática do currículo em 6 países, 2.11 As lições aprendidas na revisão da Literatura.*

#### **2.1 Directrizes que criam o curso de formação de professores no modelo - 10<sup>a</sup>+1 Ano**

Em Moçambique, o sistema de formação de professores do ensino básico, até 2006, era consagrado na lei n.º6/92, do SNE, de 6 de Maio, (formação integrada, segundo o qual o futuro professor irá leccionar todas as disciplinas do EP1). A lei reformulava a introduzida em 1983, pela lei n.º4/83, de 23 de Março, e revista em 1992, pela lei n.º6/92.

A introdução do novo modelo de formação de professores para ensino básico (10<sup>a</sup>+1Ano), de acordo com MEC, enquadra-se numa situação de emergência a que o país tinha que responder de imediato. Este modelo de formação está inserido na Estratégia para a Formação de Professores -2004-2015, que se enquadra no Plano Estratégico da Educação - 2006-2015.

Os IFPs foram criados através do Diploma Ministerial n°41/2007, de 16 de Maio e homologado a 21 de Janeiro de 2007. Esta lei, na estratégia de implementação do plano curricular, define que a formação de professores deve permitir que o professor se torne um educador e profissional consciente, com profunda preparação científica e pedagógica (MEC/INDE, 2008).

O diagrama abaixo mostra o modelo de formação 10<sup>a</sup>+1 Ano. Diagrama do modelo (10<sup>o</sup>+1 Ano), segundo o Plano Estratégico da Educação.

**Diagrama 2.1: diagrama do Modelo 10<sup>a</sup>+1 Ano**

Perfil do ingresso	Duração	local	qualificação
10 <sup>a</sup> Classe ou Equivalente	1 ano	IFPs	professor do ensino básico Nível básico

Fonte: PEEII

No modelo (10<sup>o</sup>+1 Ano) para o ensino básico, o candidato ingressa por via exame de admissão que consiste na realização de uma prova escrita nas seguintes disciplinas segundo o artigo 6, do exame de admissão. A tabela abaixo mostra o curso, disciplina de exame e observação.

**Tabela 2.2: O Curso, disciplina de exame e observação**

Curso	Disciplinas de exame	Observação
Regular	Língua Portuguesa Matemática Entrevista	A duração máxima de entrevista é de 15 minutos para cada candidato
Especializado	Língua Portuguesa <b>Inglês</b> Entrevista	Entrevista é feita na língua <b>Inglesa</b>

Fonte: Regulamento Geral dos Institutos de Formação de Professores, (RGIFP, 2007:9), artigo 6 do capítulo 3

O artigo 51, n° 2, da docência nos IFPs, refere que o exercício de funções nessas instituições, rege-se pelo Estatuto Geral dos Funcionários do Estado, Regulamento Geral dos IFPs, pelo Estatuto de Professores, pela legislação complementar e privilegia o desenvolvimento da qualidade, aptidão, dinamismo e trabalho em equipa.

## **2.2 Coerência entre o plano curricular e os conteúdos dos materiais do ensino básico.**

Essa subsecção vai apresentar a coerência entre o plano curricular e os conteúdos dos materiais do ensino básico.

O trabalho da equipa dos formadores e das capacitações estabelecem a coerência e a coesão na leccionação dos conteúdos dos materiais do ensino. Não ocorre nenhum processo com cada professor a ter os seus conteúdos isoladamente. Os conteúdos do currículo têm coerência com os do ensino básico como, por exemplo, os três objectivos e conteúdos mencionados no plano curricular constam do programa do ensino básico nomeadamente: ordem de saber e saber ser, da ordem de competências e do saber fazer e o de levar os alunos a compreenderem progressivamente que eles são chamados a assumir a responsabilidade numa sociedade.

Os conteúdos a ensinar já estão no currículo de forma sequenciada, tendo em conta os princípios epistemológicos consistentes e as exigências psicopedagógicas de acordo com capacidade de aprendizagem. De acordo com o MEC/INDE (2008:64), “os programas foram elaborados de modo a permitir que a abordagem dos conteúdos seja feita de forma integrada e sequenciada, adoptando a realidade do aluno do ensino básico, por exemplo, a sequência do plano temático dos IFPs é a mesma seguida no ensino básico: unidade temática, objectivos específicos, conteúdos, competências básicas do aluno, sugestões metodológicas e carga horária”. Assim, estes aspectos levam-nos de imediato a imaginar que existe uma coerência entre o plano curricular e os conteúdos do plano temático do ensino básico.

O objectivo principal dos programas é formar cidadãos capazes de se integrar na vida e aplicar os conhecimentos adquiridos em benefício próprio e da comunidade.

### **2.3 Modelo curricular de formação de professores 10<sup>a</sup>+1 Ano**

Esta secção representa uma tentativa de responder à primeira pergunta de pesquisa desta dissertação. O modelo de formação de professores (10<sup>a</sup>+1 Ano) parece responder às exigências do novo currículo do ensino primário na expansão da rede escolar e elevação da qualidade de educação e na visão de MEC/INDE (2006:2), “fornece em pouco tempo, professores com uma preparação profissional do nível básico”.

Segundo o PEEII, (2001-2009), o curso tem como base uma “orientação metodológica, psico-pedagógica e psico-social”. O autor quer se referir que estes aspectos visam promover no homem capacidades adaptativas que lhe permitam abrir-se adequadamente à pluralidade e à variabilidade das situações concretas no IFPs e na comunidade

De acordo com MEC/INDE(2007:51), os IFPs visam “formar professores para o nível básico”. Para o efeito estes contribuem para a melhoria da qualidade do ensino no nosso país e que proporcionam uma formação integral dos formandos.

No âmbito de recurso humano e relações entre si, a instituição deve possuir um quadro de formadores qualificados para garantir a regularidade e a qualidade do novo currículo. Segundo MEC,2007, a actividade do ensino e aprendizagem deve circunscrever-se no domínio da formação do modelo identificado, sendo coerente e equilibrado nos seus objectivos, metodologias e actividades. Neste contexto, as instalações devem ser cuidadas e utilizadas adequadamente para garantir a formação de qualidade no IFP. Os laboratórios e salas de aula devem ser acompanhados por uma utilização adequada e persistente.

O PC de que fazemos referência, aborda aspectos relacionados com a criação de espaços de debate de temas relevantes como a organização de seminários, palestras e visitas de estudos regularmente. Refere-se ainda que, as actividades

acima descritas, contribuam para o desenvolvimento de competências em diferentes domínios, sem no entanto, mencioná-los.

Entretanto, a sua implementação não nos parece tarefa fácil. Trata-se de curso de curta duração (um ano). Os Institutos de Formação de Professores encontram-se espalhados pelas diversas regiões do país (cidades e vilas). Considerando o elevado número de disciplinas curriculares, o espaço territorial em que se encontra o Instituto, os contactos com palestrantes mostra ser um exercício muito bom, mas de aplicação prática difícil. Estamos perante uma planificação sem poder de implementação realístico, embora se reconheça ser possível em alguns locais.

#### **2.4 Modelos curriculares baseados em conteúdos e competências**

Nesta secção, serão apresentados modelos curriculares baseados em conteúdos e competências que preparam o formando para a vida profissional. Segundo Roldão (2005:1), qualquer percurso da aprendizagem requer um currículo. Este é como sendo um percurso organizativo que permite alcançar a aprendizagem pretendida.

Ao falar de competência, referimo-nos ao saber que se traduz na capacidade efectiva de utilização e manejo, verbal ou praticamente os conteúdos por aprender (Roldão, 2005:2).

Mutimuciuo (2009:79) aborda a *competência numa perspectiva dinâmica*, tal como refere o autor, esta desenvolve no indivíduo a capacidade de auto-reflexão e espera-se que ele se engaje no seu desenvolvimento. De acordo com Gaspar (2001), a competência permite agir e/ou resolver problemas profissionais de forma satisfatória no contexto particular ou mobilizar diversas capacidades de maneira integrada. A tabela abaixo representa características da avaliação no currículo baseado em conteúdo e competências, segundo Mutimuciuo (2009:83).

**Tabela 2.3: Características da avaliação no currículo baseado em conteúdos e competências**

<b>Avaliação</b>	<b>Currículo baseado em conteúdos</b>	<b>Currículo baseado em competências</b>
Função e natureza da avaliação	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mais sumativa e menos formativa</li> <li>▪ Ênfase no domínio cognitivo: factual e conceptual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formativa e sumativa</li> <li>▪ Ênfase nos domínios cognitivos, psicomotor e afectivo</li> </ul>
O que é avaliar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formadores procuram a resposta correcta para validar aprendizagem dos alunos</li> <li>▪ Exames têm o foco na aquisição dos conhecimentos disciplinares: ênfase de produto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formadores procuram conhecimentos, habilidades (incluindo o domínio de técnicas e equipamentos) e atitudes como indicadores do processo</li> <li>▪ Ênfase no desenvolvimento de competências: ênfase tanto no produto como no processo</li> </ul>
Como avaliar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de formas padronizadas de avaliação</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Uso de projectos, Padrões ou nível de competências</li> </ul>
Quando avaliar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avaliação separada da instrução: no fim de cada nível de aprendizagem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Avaliação parte integrante da instrução: contínua</li> </ul>
Porquê avaliar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Recolha de informação sobre aprendizagem realizada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Encorajar/melhorar a aprendizagem em curso</li> </ul>

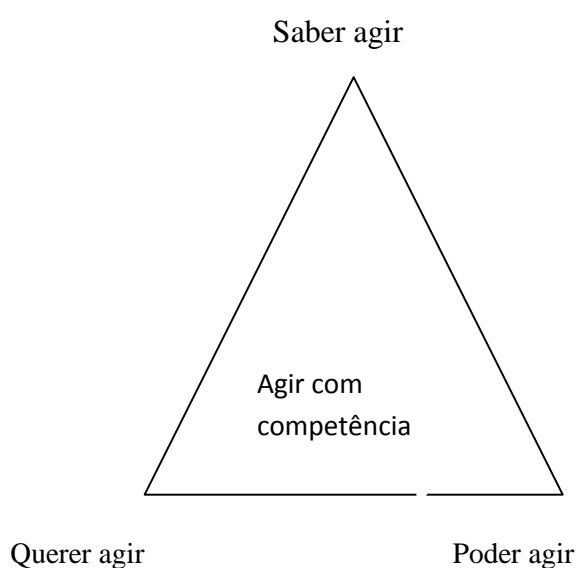
Fonte: Mutimuciuo (2009:83).

Na visão de Mutimuciuo (2009:87), o modelo curricular, baseado em conteúdo, tem como foco principal o “domínio de conhecimento disciplinar e habilidades”. Os objectivos de educação consistem na transmissão de uma geração à outra de conhecimento como um produto. A organização curricular baseia-se numa

estrutura linear e temática em que o princípio geral da orientação do processo de ensino e aprendizagem consiste na teoria antes da prática.

O modelo curricular baseado em competências, tem como foco principal o desempenho profissional futuro, numa perspectiva sócio-construtivista. Ele depende do desenvolvimento sócio - económico do país que o concebe e o implementa. Segundo Carré e Gaspar (2001), a engenharia do plano de formação deveria progressivamente visar dois objectivos para a melhoria da qualidade do ensino: garantir a qualidade daquelas que são propriamente situações de formação e garantir em colaboração estreita com os responsáveis operacionais a reunião de condições propícias para a situação do trabalho profissionalizante. Estes aspectos podem desenvolver e manter as competências em três pólos fundamentais. A figura abaixo, representa como desenvolver e manter as competências em três polos, Carré e Gaspar, (2001).

**Figura 2.1-Três pólos de competências**



Fonte: Carré & Gaspar (2001)

Os três pólos indicam-nos acção competente que é considerada como resultante de um saber agir, querer e de um poder agir, para desenvolver e manter as competências profissionais na instituição.

## 2.5 Implementação de inovação curricular

A implementação curricular é sempre um evento comum em todos os países do mundo. Diferentes actores vêem em perspectivas diferentes. Como afirma Fullan (2000), a implementação do currículo é um processo de pôr em prática uma ideia, um programa ou número de actividades novas, tentando esperar uma mudança. A implementação do currículo novo ao nível micro reflecte as características do contexto da aprendizagem em que ocorre, como sendo a gestão de formação de formadores e recursos disponíveis

De acordo com Hopkins et al. (1994:17), as “acções de como fazer as mudanças não devem ser diferentes e devem basear-se na suposição de que todas as escolas são essencialmente as mesmas”. Para este autor as escolas beneficiam se do mesmo tipo de matriz curricular e da estratégia da implementação por isso considera:

A implementação é um *evento* em vez de um *processo*, que uma mudança procede no *auto-piloto* uma vez que a política tem sido anunciada. Esta perspectiva ignora a distinção crítica entre mudanças do objecto e o processo de mudanças como os colégios de formação de professores e os agentes locais que colocam em prática as reformas.

Assim, para conseguir a implementação efectiva, combinam-se vários factores que são diferentes, mas necessários no processo. Falando de factores, Marchesi e Martin (2003), os factores básicos que afectam a fase da implementação são:

A clareza dos objectivos, liderança eficiente, gestão de mudança, desenvolvimento organizativo, envolvimento dos professores, apoio e assessoramento e trabalho em equipa.

A clareza dos objectivos supõe um bom projecto da inovação. Os esforços para atingir os objectivos dependem da presença de uma equipa reduzida de especialistas com capacidade de liderança para implementar o processo de mudança, de enfrentar os problemas, de se responsabilizar pelas decisões e de gerar confiança na acção.



No que se refere à gestão de mudanças, sugere-se que a gestão do novo currículo seja acompanhada com modificações na gestão interna da instituição. A lição que aqui se aprende é que o Plano Curricular de Formação de Professores Primários foi analisado para se perceber como contribuiu para formação integral dos futuros professores considerando, entre outros, os factores referidos acima.

Para Rogan e Grayson (2003), o instrumento que pode influenciar a implementação curricular é a designação do sistema que mostre as manifestações das formalidades da educação em quatro níveis em que a educação está organizada:

- a) nível institucional ou de governação, onde a sociedade participa e interage com as direcções das escolas;
- b) nível da direcção, onde as decisões são implementadas e os recursos geridos,
- c) nível instrucional que está ligado à instrução dos formandos e
- d) o nível de experiências dos formadores que se focaliza nos formandos.

Para estes autores, os problemas da implementação surgem onde a sociedade não participa e nem interage na implementação do currículo, para tornar claro o desenho do mesmo. Os problemas podem também surgir quando na transição dum modelo para outro não se dá um período apropriado entre os dois níveis diferentes (Rogan & Grayson, 2003).

## **2.6 Teoria e perfil da implementação do currículo**

Segundo Hopkins et al. (1994:24), “a implementação curricular, às vezes, pode ser feita de cima para baixo ou de baixo para cima”. Aqui se situa o níveis da aprendizagens teóricas numa dimensão ao longo do qual as noções de mudanças curriculares diferem, na medida em que as mudanças de baixo para cima são a força que origina dentro da comunidade escolar, enquanto a mudança de cima para baixo é originada nos órgãos superiores como, por exemplo, o Ministério ou as Direcções Nacionais de Educação.

O perfil da implementação é na essência, uma tentativa de entender e expressar o extremo das ideias de um conjunto de propostas de um currículo para serem colocadas em prática. Como afirma Fullan (1991:17), “o perfil da implementação serve para oferecer um desenho da área do ensino, o que capacitaria os planejadores do currículo nos níveis da escola, a determinar a praticabilidade da implementação”. A Tabela 2.3, representa perfil de capacidade de apoiar a inovação. A teoria da implementação do currículo está baseada em três aspectos nomeadamente, perfil da implementação, capacidade de apoiar a inovação e apoios que envolvem as agências de fora. Estes aspectos, partilham os mesmos factores por meio de indicadores, que abrangem uma série de aspectos segundo a figura abaixo Rogan e Grayson, 2003, propõem uma matriz do perfil de capacidade de apoiar a inovação, indicada na tabela 2.3, o qual sofre algumas adaptações do investigador.

**Tabela 2.3: Perfil da implementação. Fonte: Adaptado de Rogan & Grayson (2003)**

<b>Perfil de apoio à inovação</b>	<b>Recursos físicos</b>	<b>Factor formador</b>	<b>Factor formando</b>	<b>Gerência do IFP</b>	<b>PEA</b>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construções básicas:</li> <li>▪ Salas de aulas e gabinetes em condições péssimas.</li> <li>▪ Banheiros indisponíveis ou em péssimas condições</li> <li>▪ Manuais não suficientes para todos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O formado r não é requalificado na posição que ocupa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Os formandos não são bons não tem o domínio de língua Portuguesa durante a instrução</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Horários e listas das turmas e outros aspectos rotineiros em evidência</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Problemas acumulados nas classes anteriores</li> </ul>

2	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Construções básicas adequadas em boas condições</li> <li>▪ Uma boa mobília, electricidade pelo menos na sala</li> <li>▪ Manuais para todos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Os formadores têm o mínimo de instrução para o nível que leccionam</li> <li>▪ O formador é motivado</li> <li>▪ O formador participa nas actividades de desenvolvimento</li> <li>▪ O formador tem boas relações com os formandos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Os formandos têm um conhecimento razoável para frequentar o curso</li> <li>▪ O formando participa nas aulas regularmente</li> <li>▪ Os formandos são bem nutridos</li> <li>▪ Os formandos são responsáveis em fazer o trabalho de casa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O formador nunca falta as aulas</li> <li>▪ O director quase sempre está no IFP</li> <li>▪ O horário do curso é aplicado efectivamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ O PC é executável</li> <li>▪ O PA é garantido por ciclo de formação dos formadores seja pelo profundo respeito aos formandos</li> <li>▪ Cresce entre os formadores a clareza de que o formador com dificuldade precisa de melhor atendimento e cooperação</li> </ul>
---	--	---	--	---	---

A capacidade de apoiar a inovação é uma tentativa de entender e elaborar as novas ideias e práticas.

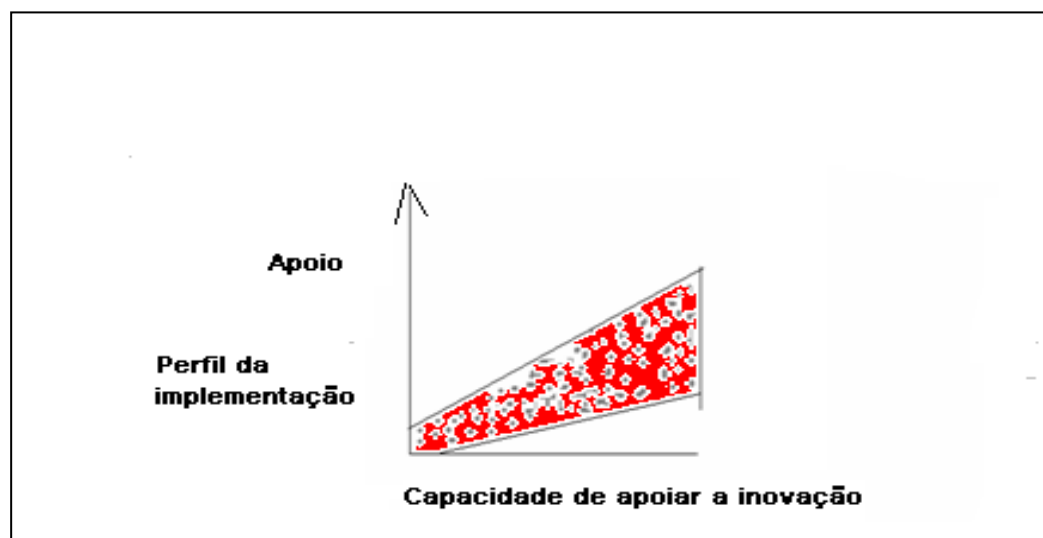
O investigador pensa que estes cinco factores, juntos, formam algo que tem a capacidade de criar a inovação nos IFPs. Nesta perspectiva, é preciso que os formandos e formadores se envolvam intensamente no processo de implementação do currículo, pois são eles que vão reproduzir na sala de aulas o mesmo tipo de prática vivenciado em seu curso. (Rogan & Grayson, 2003),

expandindo as suas ideias anteriores, a implementação do currículo deve ser colocada em prática por meio de uma série de proposições baseadas em inter-relações:

### **Proposição 1: capacidade de apoiar a inovação**

Deve haver a capacidade de apoiar a inovação a ser desenvolvida no currículo de modo a enriquecer o perfil da implementação.

**Figura 2.2-Perfil de capacidade de apoiar a inovação**



Fonte: (Rogan & Grayson, 2003)

A fi  
e a  
inov  
viável.

### **Proposição 2: reconceptualização das mudanças**

A instituição e todos aqueles que estão directamente ligados à inovação precisam de *apoio de fora* para reconceptualizar as mudanças no seu próprio contexto. Aqui estão inclusos os gestores e formadores e o apoio pode ser feito através de cursos de reciclagens, seminários de disseminação de novas práticas profissionalizantes.

Os programas de formação e cursos de reciclagens de formadores devem incluir, entre os seus objectivos, o desenvolvimento das habilidades básicas. Os autores propõem a utilização de metodologia de pesquisa. Considera-se que o processo de ensino e aprendizagem não é a transmissão de conteúdos prontos, mas a formação de sujeitos capazes de compreender a realidade que os cerca e de agir sobre ela.

### **Proposição 3: alinhamento entre a planificação, execução e a avaliação**

A implementação é mais provável de suceder quando há um alinhamento entre os aspectos do nível primário do sistema, nomeadamente: Planificação, execução, avaliação e desenvolvimento, cujo ênfase deverá ser tanto no produto como no processo.

Segundo Rogan & Grayson (2003), a avaliação das mudanças de programas educacionais, com apoio do Banco Mundial, enfatiza que os currículos largos podem negligenciar a implementação curricular. Neste caso, o dinheiro é desperdiçado como se fossem boas ideias. Neste contexto, Rogan & Grayson sugerem que para a mudança do currículo devem ocorrer ambos “o porquê e o como”.

O “Porquê” procura saber especialmente as dificuldades de conceber situações quer do ensino, quer da avaliação na construção de meios para a verificação de como é que se pretende mexer em função da concretização de competências pretendidas e, por sua vez, o “como” procura as dimensões a ser encaminhadas, com todo rigor, considerando o relacionamento da avaliação e da integração curricular (Rogan & Grayson, 2003).

Esta questão de indicadores de capacidade de apoiar a inovação, numa implementação curricular, é vista de diversas maneiras por vários autores. Por exemplo, para Demo (1995:13), a expressão padrões de qualidade refere-se a “propriedades, atributos ou condições das coisas ou das pessoas apresentadas em duas dimensões: i) uma qualidade formal que considera os meios e formas técnicas como procedimentos diante dos desafios do desenvolvimento da avaliação, ii) qualidade política que mostra estar voltada para as competências do

indivíduo de alcançar a formação de qualidade, o que se devia limitar para evitar a improvisação na formação de formadores para garantir uma educação de qualidade.” Para este autor, os padrões de qualidade que parecem pertinentes, apresentam as seguintes características: simplicidade que consiste em capacidade de compreensão e operacionalização, e a pertinência que é aptidão de descrever um fenómeno ou o objectivo esperado.

Para MEC/INDE (2006:10) o novo currículo apresenta como indicadores de qualidades: “Articulação entre a teoria e a prática numa perspectiva integrada”. Aqui situa-se a transferência de conhecimentos, atitudes e habilidade para a prática profissional futura, a inovação e investigação na formação de professores.

De acordo com Guerra (2009), indicadores de padrões de qualidade estão divididos em três dimensões: dimensão gestonária, dimensão actividade de ensino aprendizagem e dimensão das infra-estruturas.

- Dimensão gestonária (gestão), clarifica os processos e actividades de gestão da instituição em que a comunidade escolar participa plenamente (formadores, formandos, pessoal administrativo, pessoal de apoio e pais).
- Dimensão de actividades de ensino e aprendizagem refere-se às directrizes, éticas, políticas educacionais do curso, orientados para actividades académicas pelas quais se promove a formação profissional desejada como foi referido na secção 2.1. Neste contexto, as actividades do ensino e aprendizagem materializam os objectivos que o constituem e estão intimamente ligadas à realidade que se deseja alcançar. Estas actividades apoiam-se no desenvolvimento da consciência crítica, no envolvimento dos formadores, na participação das várias esferas da instituição, baseando-se na autonomia, responsabilidade e criatividade dos formadores. Por isso, elas circunscrevem-se no domínio da formação identificada.
- Dimensão das Infra-estruturas explicita as características do conjunto de docente e pessoal técnico administrativo, os instrumentos de auxílio à

formação e a área física onde a formação é realizada. As actividades de formação são asseguradas através de diferentes formas: técnicos académicos, administrativas e dotação de suporte pedagógico.

### **2.7 Um olhar sobre as inovações do plano curricular**

O plano Curricular dos Institutos de Formação de Professores Primários apresenta inovações que exigem do professor certas competências a serem implementadas na sala de aula, nomeadamente, “conhecimentos de metodologias, competências no domínio técnico do ensino da leitura, escrita, contagem e cálculos básicos; Progressão por ciclo de aprendizagem, integração dos conteúdos do currículo local, participação activa dos formandos e o uso de métodos activos” (MEC, 2006:10). Esta competências referir-se-á ensino centrado no formando

### **2.8 O papel do formador na implementação do currículo**

A implementação do currículo depende da actuação dos formadores. A sua compreensão no processo de inovação, sua valorização positiva e o seu desenvolvimento posterior determinam os resultados da avaliação da implementação. Marchesi & Martin (2003) estabelecem três critérios necessários para a participação dos formadores na implementação curricular:

- Compreendem que a mudança, isto é, a implementação de um novo currículo, é necessária;
- Conhecem a clareza dos objectivos;
- Compreendem a necessidade da avaliação curricular e o benefício da mudança proposta pela instituição.

São os formadores que têm maior possibilidade de criar sucessos na implementação do currículo e de proporcionar uma inovação na sala de aulas. Por isso, na implementação do currículo, é necessário que a maioria dos formadores participe activamente para garantir o êxito. Para chegar a esse ponto, parece ser necessário que as mudanças propostas tenham em conta o desenvolvimento profissional dos formadores e sua satisfação no trabalho que realizam.

Segundo Marchesi e Martin (2003), a garantia de participação dos formadores está ligada à sua satisfação a qual está *associada às condições de trabalho*, à valorização social e aos incentivos profissionais pelo esforço exigido e realizado. Por mais nobre e sofisticado que seja o currículo, afirma Fullan (1991:17), citado por Marchesi & Martin (2003), não leva a nada, se os formadores não transferirem as suas práticas efectivas na sala de aula.

Para Mart et al. (2004:21), os cursos de formação e aperfeiçoamento do formador devem usar uma variedade de abordagem, incluindo a “metodologia investigativa, o uso de experiências aprendidas no trabalho colectivo e criando o espaço para a troca e a construção conjunta dos saberes”. Daí, o papel importante na planificação das actividades de capacitação de formadores na avaliação do seu plano curricular, que vise a sua s formação inicial.

## **2.9 Avaliação curricular**

A preocupação com a avaliação do plano curricular constitui sempre um motor central do processo de mudança, quer no sentido da sua aceitação, quer no sentido persistente desse processo (Roldão, 2005).

Para o MEC/INDE (2008:98), uma avaliação curricular é *um instrumento do processo do ensino*. Os especialistas parte da ideia de que é através do qual que se pode comprovar como estão sendo cumpridos os objectivos e as finalidades da educação. Ela permite adaptar as estratégias de ensino aos objectivos propostos, os conteúdos e as condições concretas. Permite obter uma imagem fiável do desempenho dos aprendentes ou formandos em termos de competências básicas descritas no plano curricular.

Na óptica de Kelly (1989:23), muitas vezes, a presunção tem sido e continua a ser, que uma avaliação de currículo. Neste contexto, o processo de avaliação é essencialmente o de determinar quão bem estão os objectivos educacionais a ser alcançados pelo programa do currículo e instruções.

Também Carré e Caspar (2001) sugerem que uma avaliação curricular visa reunir todas as condições que permitam aos gestores do currículo desenvolver as suas



capacidades de avaliação do currículo, algo que produz variáveis de acção no processo de organização, processos e projectos, plano de informação, gestão e avaliação e a comunicação interna na instituição.

Ao estudarem a função ou a finalidade da avaliação curricular, Marsh & Willis (1999) partem duma pergunta. “Porquê avaliar o currículo?” A sua proposta de resposta é:

Para melhorar o ensino é melhor satisfazer às necessidades dos estudantes, examinar os efeitos da introdução de novo currículo, justificar as funções da escola ao público, responder as insatisfações dos procedimentos das escolas, resolver conflitos dentro da escola (poder político, personalidade e funções).

De acordo com Vasconcellos (2005:19), avaliação curricular tem a função de *ajudar a descobrir as necessidades do trabalho educativo, perceber os verdadeiros problemas e procurar formas de resolvê-los*. Neste contexto, o rigor na avaliação curricular está no âmago dos processos de mudança até desencadear actividade de transformação.

O propósito de qualquer esquema de avaliação curricular, diz Kelly (1989:186), varia de acordo com visões, conceitos do especialista que está a fazer.” O conceito de um projecto de um currículo varia de acordo com o ângulo em que o avaliador vê, seja como planificador, formador ou formando. Cada um baseia-se na sua concepção.” Por esta razão, cada um terá sua visão do propósito de avaliação do plano curricular e para a interpretação dos resultados que está a produzir.

Os formadores e formandos também têm uma posição privilegiada de avaliar, modificar ou rejeitar as inovações curriculares, pois são eles que em todos os momentos lidam com o processo da implementação planificado. Daí, a necessidade de comprometimento dos formadores no processo da implementação e avaliação curriculares.

De acordo com Kellaghat & Greaney (2001), faz-se avaliação do currículo como forma de elevar os padrões curriculares, manter os padrões curriculares, adquirir

informações que podem ser usadas para alocação dos recursos, e para alterar a balança de controlo no sistema educacional.

Na avaliação curricular, o avaliador procura nos conteúdos, métodos e objectivos um acompanhamento apropriado para conhecer a estrutura do currículo de modo a que seja aplicado pela municipalidade, IFPs e pela influência da sociedade cívil (Rasinen, 2003 43).

Para Rasinen (2003:32), os objectivos da avaliação do currículo “procuram o equilíbrio com o meio académico, resultados do currículo e valores que se adaptam à atitude e crítica e os avaliadores tornam-se empreendedores, ansiosos e flexíveis” . Destaca-se nos métodos, verifica-se a cooperação e redes, trabalhos práticos: experiências, observação e análise da informação e avaliar com segurança. Por sua vez, nos conteúdos avalia-se o papel destes, alteração da sequência, controlo e ordenação, avaliação da informação de materiais.

Parece que existe uma diversidade de métodos da avaliação. Kelly (1989) afirma que o método mais sensato a adoptar é começar por considerar algumas das diferentes dimensões de avaliação do currículo que os conhecedores da área têm identificado como problemas na sua implementação.

O segundo aspecto é o contraste entre avaliação formativa e sumativa (Scriven, 1967:30). Avaliação sumativa está relacionada com a classificação do trabalho, como forma de mostrar o valor de avaliação. O objectivo principal é averiguar se os objectivos do curso foram alcançados. Avaliação formativa, está relacionada em providenciar o retorno.

O terceiro aspecto a considerar no processo de avaliar um currículo são questões de valores como as do meio que procuram avaliar se os propósitos da actividade da avaliação estão certos ou não; se a qualidade que está a ser oferecida aos formandos é de valor educacional ou não; se o currículo está bem implementado internamente. A que a principal preocupação é avaliar os objectivos.

Aliado a este aspecto do processo de avaliação do plano curricular, estão as questões de dados empíricos, conseguidos através de investigações de um projecto educativo por meio; métodos e custos que garantam a sua efectividade.

Os padrões de avaliação curricular permitem sintetizar um quadro geral de referência da prática e estudo de avaliação curricular. Estrela & Nóvoa (1999) apresenta quatro padrões de avaliação:

- O rigor da avaliação curricular, é onde se encontra o critério de credibilidade da avaliação e de recolha de informação. Avaliação, quando é feita na sua radicalidade, permite-nos observar se estamos indo bem em direcção aos objectivos planificados;
- Utilidade da avaliação curricular consiste em melhorar a prática educativa através da análise do currículo, da compreensão e da tomada racional das decisões da avaliação;
- Exequibilidade, o plano e o programa devem ser exequíveis para facilitar o seu manuseamento;
- Justiça, na avaliação curricular deve-se observar todos os procedimentos constantes do currículo.

No pensar do autor, o currículo nacional não pode apenas cingir-se a um único aspecto como, por exemplo, o aspecto económico. Deve basear-se também nos aspectos culturais, históricos, sociais, religiosos e assuntos regionais.

De acordo com Kelly (1989:187), a abordagem acerca da avaliação do plano curricular deve ser fixada no contexto do “modelo dos objectivos comportamentais simples do currículo”. Para Tyler R. (1949), por exemplo, o processo de avaliação curricular é essencialmente determinar se os “objectivos educacionais estão sendo alcançados pelo programa do currículo e instruções”. Isso significa que o processo de avaliação pode forçar os especialistas que não tenham previamente clarificado seus objectivos a fazer isso mais tarde. Por isso, a definição prévia dos objectivos é um passo importante na avaliação curricular

Para Harlen (1971), um avaliador, como membro de uma equipa do projecto de avaliação, deve ajudar a equipa a clarificar seus objectivos publicados em detalhes para o uso dos formadores. Este material do projecto é relevante para a implementação dos programas nas suas escolas.

A um dado nível, podem existir conflitos entre os objectivos formulados explícitos pelo projecto e os implícitos usados nas técnicas avaliativas (Taba, 1962). Ao evitar estas situações e fazer uma técnica inadequada, estamos a realizar um trabalho razoável de ajudar a avaliar os mais sofisticados objectivos que nos tenham colocado na boa interpretação dos resultados.

No pensamento de Kelly (1989:190), a tarefa de avaliação é examinar os problemas e a possibilidade de uso de um método integrado.

Para Kelly (1989), avaliação iluminativa descreve e interpreta com base na análise dos resultados. Por isso, apresenta três estágios fundamentais para avaliação:

Os investigadores observam, fazem um inquérito e depois procuram explicar. Como resultado destes três procedimentos interligados, coloca-se junto um perfil de informações e posto disponíveis à instituição para a tomada de decisões acerca do currículo.

Por último, avaliação receptora procura responder à grande extensão de perguntas que são levantadas acerca da inovação e não são colocadas dentro das intenções dos construtores do currículo.

Na óptica de Kelly (1989:195), o mais interessante projecto, do ponto de vista dos procedimentos da avaliação, é o do currículo da humanidade. O método que não está baseado nos objectivos não forma algo pronto do bom para o avaliador. Os propósitos de unidade de avaliação do currículo da humanidade são definidos como:

- Averiguar os efeitos do projecto, documentar as circunstâncias em projecto do Plano curricular, como ocorreu e apresentar as informações de forma a ajudar os que tomam as decisões na educação;

- Descrever o trabalho da equipa do projecto, conhecer em que termos ajudariam os patrocinadores e planificadores do trabalho para medirem o valor de investimento, e determinar a estrutura de apoio, guia e controlo apropriados;
- Descrever as situações e as operações existentes nas escolas que estão sendo estudados de modo a que os fazedores das decisões entendam plenamente o que se deve reajustar no PC;
- Usar a teoria de avaliação para contribuir e articular os problemas, experiências gravadas e os erros a publicitar;
- Contribuir para o entendimento dos problemas da inovação do PC no geral.

Com uma avaliação pormenorizada do currículo, este último projecto chama atenção para o significado do plano do desenvolvimento dos procedimentos de avaliação curricular e não adopção de um currículo sem objectivos. É neste contexto que a avaliação do plano curricular se torna como parte de pesquisa.

### **2.10 Avaliação sistemática do currículo em 6 países**

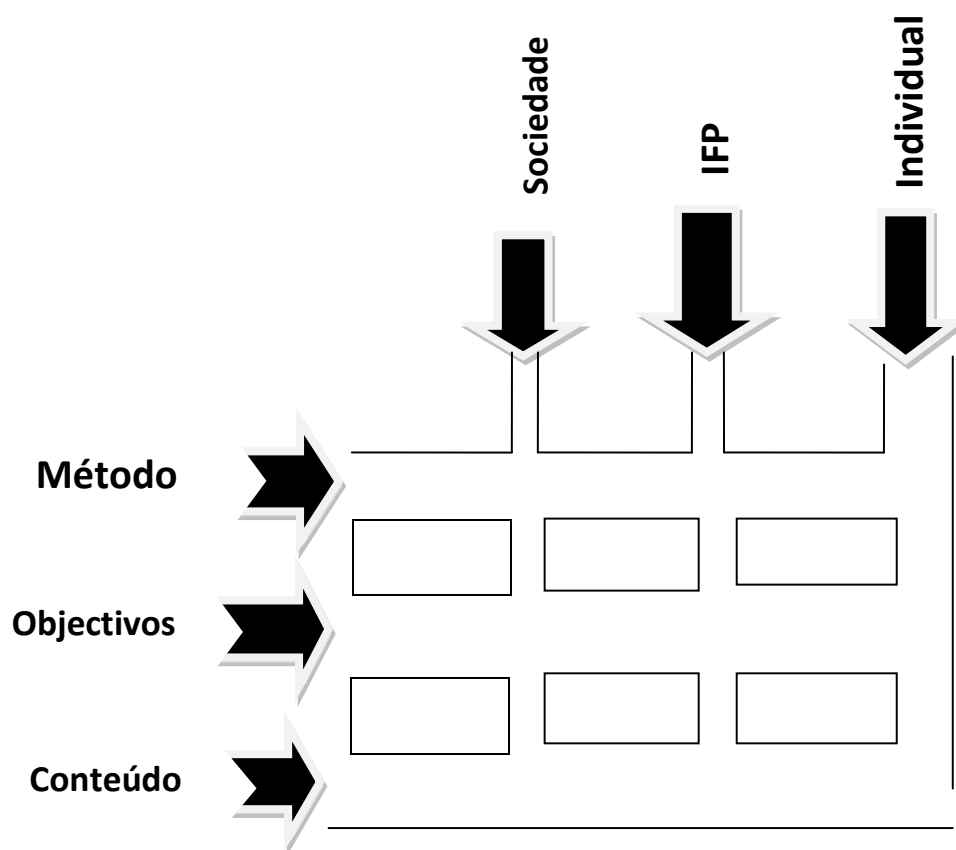
O MEC fez uma planificação da estrutura do currículo nacional para os IFPs. O objectivo deste estudo era encontrar uma informação que pudesse ser usada no estabelecimento de uma teoria básica para a planificação de um currículo de educação básica de modo a definir os objectivos com grande enfoque na inovação e qualidade de educação em Moçambique.

Rasinen (2003:32) realizou um estudo cujo objectivo era “avaliar a teoria e a prática de seis currículos de diferentes países. O segundo objectivo era para avaliar o material do currículo com mais detalhes para as províncias e distritos, municípios e para os propósitos das escolas”. O autor refere que essa avaliação, apoiou o acabamento do currículo em países diferentes.

Na perspectiva de Rasinen (2003: 43), as componentes da dimensão de avaliação, na qual servem como uma comparação na avaliação curricular, têm apresentado

três dimensões fundamentais que se usam: conteúdos, objectivos da implementação e métodos. a) Sociedade refere-se (a comunidade ou municipalidade), verifica-se uma integração entre a sociedade e os IFPs, as experiências locais são incluídas no trabalho; b) IFPs refere-se (formadores) onde se desenvolve habilidades profissionais, hábitos, conhecimentos, interacção social, moral e ética; c) indivíduos (Formandos). Estes elementos constituem a primeira dimensão influenciadora na avaliação curricular. Na segunda dimensão encontramos: a) os objectivos, habilidades de entender o papel de avaliação, aplicação da avaliação com rigor em que os formadores se tornam mais inovadores para melhor modificar o implementado na prática educativa e alcançar o planificado; b) métodos, planificação, justiça no trabalho e segurança neste sentido, o melhor método na avaliação é o método do ensino; c) conteúdos, identificação e avaliação das informações colhidas negados ou integrados que podem ter a contribuição da crítica de outros autores ou formadores (Rasinen, 2003:41). Página 36 figura 2.3

Figura 2. 3-As dimensões da implementação



Fonte: Rasinen (2003:41)

Neste contexto, o currículo é dado pela qualificação dos formadores. A ideia do autor é a qualificação do currículo é vertical através de um quadro que indique a formação académica dos formadores encarregados de formação, áreas em que se especializaram e a experiência adquirida tanto no exercício da formação quanto na prestação de serviços.

### 2.11 As lições aprendidas na revisão da Literatura

O foco de pesquisa é o PCFPEP dos IFPs, e a implementação como componente que visa aferir o grau de cumprimento das finalidades e objectivos da educação nele preconizado, concretamente na gestão curricular, recursos humanos e relações entre si, actividades de ensino e aprendizagem, infra-estruturas físicas. Ao propor o tema na área de implementação curricular teve-se em conta um dos

elementos fundamentais no processo da implementação do currículo, o “formador”.

Neste contexto, dentro do processo da revisão da literatura, foram considerados alguns conceitos-chave a tratar nesta pesquisa como o “Plano Curricular”, “Formação de Professores” e “Avaliação de qualidade”. Trata-se de conceitos de uso corrente e mais utilizados em questões relacionadas com a política educacional no âmbito de formação profissional de professores.

Esta pesquisa adopta a definição de “Plano curricular” do MEC/INDE (2008: 84) que diz que é documento oficial de onde constam os fundamentos, os objectivos, os conteúdos, as orientações didáctico-pedagógicas, as características das escolas e as propostas da avaliação. Neste documento são identificados os aspectos que são comuns ou equivalentes. Este termo assume todas as actividades curriculares da escola e as que estão ligadas à comunidade. O plano curricular é adoptado num certo período, mas, devido à sua forma dinâmica, ao longo do tempo, ele pode ser avaliado e renovado para se adequar às necessidades da inovação.

A pesquisa visa contribuir para o melhoramento do Plano Curricular de Formação de Professores para o Ensino Primário (10<sup>a</sup>+1 Ano).

Tendo apresentado o capítulo dois que é da revisão da literatura onde foi apresentado o contributo dos autores e as definições do foco de pesquisa de conceitos da avaliação curricular, secção seguinte vai descrever o capítulo três.



## Capítulo 3

### Metodologia de pesquisa

*O presente capítulo descreve a metodologia utilizada para a realização da pesquisa e encontra-se estruturado da seguinte maneira: 3.1 A população e amostra, 3.2 Instrumentos de recolha de dados, 3.2.1 Questionário, 3.2.2 Entrevista formais estruturada, 3.2.3 Observação directa pessoal, 3.3 Validade dos Instrumentos, 3.4 Assuntos éticos, 3.5 Procedimentos, 3.6 Análise de dados.*

#### **3.1 Caracterização da pesquisa**

Quanto à natureza esta pesquisa é teórico-empírica, pois além da utilização de dados secundários, sobretudo no que diz respeito à caracterização do modelo curricular do currículo 10<sup>a</sup>+1 (primeira pergunta de pesquisa, o pesquisador recolheu dados primários através de entrevistas e questionário para responder à segunda e terceira pergunta de pesquisa.

Segundo Mutimucuo (2012), a pesquisa de natureza empírica é aquela que será realizada através da obtenção de dados directos e observáveis do fenómeno em estudo. A ideia essencial na pesquisa empírica é o uso de dados ou informação observável como um caminho de responder a perguntas de pesquisa ou desenvolver e testar hipóteses.

Note-se que quanto à caracterização da pesquisa relativamente aos procedimentos técnicos utilizados particularmente para o alcance do primeiro objectivo específico, o investigador tentou alcançá-lo a partir de referências teóricas publicadas em documentos, buscando conhecer e analisar contribuições científicas e directrizes do Ministério da Educação existentes sobre o assunto deste objectivo. Assim, esta pesquisa pode-se considerar também como sendo bibliográfica.

Quanto ao tratamento dos dados, esta pesquisa é tanto quantitativa como qualitativa. É pesquisa quantitativa, pois os dados do questionário traduziram-se em números e requereu uso de recursos e de técnicas estatísticas (na produção de frequências e percentagens). A parte qualitativa consistiu na recolha de opiniões

ou percepções dos elementos da amostra através das entrevistas e o pesquisador foi o instrumento-chave auxiliado pelo roteiro das entrevistas que tinha produzido.

### 3.2 População e amostra

A população era constituída por todos elementos do IFP, formadores, formandos e gestores. A amostra que foi seleccionada, usando a técnica de amostra por conveniência (Gay & Araisan (2003), dado que a mesma aceitou fazer parte da pesquisa perturbar o horário e o processo do trabalho no IFP, apesar da autorização concedida. Ofereceram-se trabalhar com o investigador 65 elementos da amostra de pesquisa, sendo 28 formadores, 32 formandos, e 5 membros da direcção do IFP. A tabela 3.1 apresenta os anos de experiência profissional dos formadores. Entre parênteses estão as percentagens dos formadores, por anos de experiência profissional.

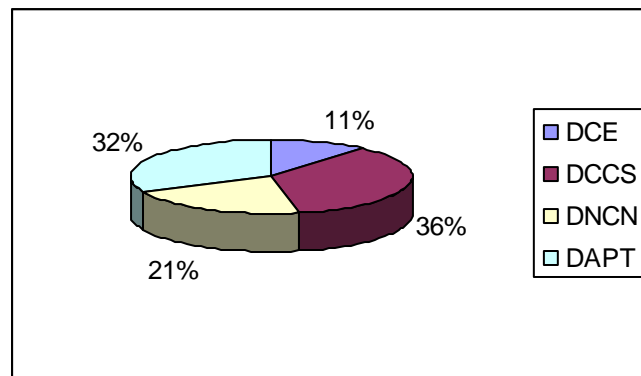
**Tabela 3.1-Anos de experiências profissional dos formadores (n=28)**

Anos de experiência	0-10	11-20	21-30	Total
Homens	2 (7)	10 (36)	12 (43)	24 (86)
Mulheres	2 (7)	2 (7)	0	4 (14)
Total	4 (14)	12 (43)	12 (43)	28 (100)

Observando a tabela 3.1, leva-nos a perceber que dos 28 formadores que trabalham no Instituto de Formação de Professores de Angónia 4 são mulheres, o que corresponde a 14%. O maior número de formadores tem 21 a 30 anos de experiência, o que corresponde a 43%. Neste contexto, o número de formadoras (4) nesta instituição, é menor comparativamente ao dos formadores

De um modo geral, os formadores têm a carga horária semanal de 24 horas.

Estes formadores estão distribuídos por quatro departamentos segundo as suas áreas de formação, conforme se pode ver da figura 3.



**Figura 3.1-Distribuição dos formadores por departamento no IFP de Angónia**

A figura 3.1 leva-nos a entender que o Departamento com maior número de formadores é o de Comunicação e Ciências Sociais (DCCS) com 10 formadores, o que corresponde a 36%, seguido do Departamento de Actividades Práticas e Tecnologia (DAPT) com 9 formadores, o que correspondente a 32%; Departamento de Matemática e Ciências Naturais (DMCN) com 6 formadores, 21% e o Departamento de Ciências de Educação (DCE) com 3 formadores, possuindo uma percentagem de 11%. Portanto, há três departamentos com muitos formadores e um com poucos.

### 3.3 Instrumentos de recolha de dados

Para proceder à recolha de dados, usaram-se três instrumentos sendo a sua descrição oferecida abaixo, nas subsecções que seguem.

#### 3.3.1 Questionário

Segundo Gil (1999), um questionário constitui um instrumento de pesquisa cujas questões são apresentadas por escrito aos respondentes com o objectivo de conhecer opiniões, crenças, sentimentos, expectativas e experiências vividas. Nesta pesquisa, a opção do questionário como um instrumento de recolha de dados justifica-se por ser bastante económico, forneceu em pouco tempo uma gama de informações, eliminando, deste modo, o efeito de interacção pessoal com o pesquisador.

Este questionário foi usado para obter informações relevantes sobre o processo de implementação do novo currículo do IFP (10<sup>a</sup>+1 ano), e na análise dos factores que influenciam a implementação do plano curricular do IFP. Os dados foram recolhidos especificamente aos 32 formandos e 28 formadores, e os cinco membros da direcção, perfazendo 65 elementos da amostra.

O questionário tinha 11 perguntas fechadas e 15 abertas, onde os respondentes puderam desenvolver livremente argumentos das respostas a dar estava dividido em 2 partes: Parte de dados pessoais e parte que apresenta a percepção dos formandos e formadores sobre o novo currículo.

Os questionários foram realizados a 10/06/2011, numa sexta-feira, no Instituto de Formação de Professores de Úlonguè-Angónia, na província de Tete. O pesquisador reuniu-se com os formandos no refeitório da instituição onde lhes foram entregues os questionários e esclarecidos os objectivos da pesquisa. Em seguida, o pesquisador pediu aos formandos para que preenchessem os questionários. Este processo decorreu das 17 as 18 horas, isto para não perturbar o normal funcionamento das aulas, conforme já dito acima.

No dia 10/06/2011, uma sexta-feira, o pesquisador reuniu-se com os formadores e membros da direcção na sala de professores. Também foram informados e esclarecidos os objectivos da presença do investigador e seguidamente entregues os questionários para o seu preenchimento. Este processo decorreu no período entre as 12 à 12h30, por ser tempo entre os dois turnos em que os formadores encontravam-se livres.

O pesquisador entregou e recolheu pessoalmente o questionário para garantir alta taxa de retorno do mesmo. Neste processo foi apoiado pelo director Instituto e pelo o chefe do internato.

### **3.3.2 Entrevista formais estruturada**

Define-se como sendo uma conversa estabelecida entre o pesquisador e o entrevistado, cujo objectivo consiste em obter do entrevistado informações relevantes relacionadas com uma dada questão (Bell, 1993). É uma interacção

social, diálogo sistemático, em que uma das partes colecta os dados e outra parte serve de fonte de informação sobre as ideias ou assuntos que ainda não foram revelados ou conhecidos pelo investigador. Este instrumento foi usado ao director e membros da direcção, especificamente 5 pessoas (o Director do IFP, Adjunto Pedagógico para Formação em Exercício, Adjunto Pedagógico para Formação Inicial, Chefe da secretária e o chefe do internato). Os assuntos constantes no roteiro de entrevistas eram iguais aos contidos no questionário, por uma questão da triangulação.

As entrevistas ocorreram no dia 13/06/2011, numa segunda-feira, nos respectivos gabinetes dos membros da Direcção durante o período da manhã das 8 as 10 horas.

### **3.4 Validade dos Instrumentos**

A validade é a demonstração de que um instrumento particular mede o que deve medir. Para que os resultados desta pesquisa fossem válidos, o investigador inspirou-se na literatura para redigir as perguntas do questionário e houve uma discussão dos instrumentos a usar para a pesquisa entre o pesquisador e 2 seus colegas e outros 2 investigadores externos mais experientes. Depois, fez-se a testagem-piloto dos instrumentos com um grupo de 10 formadores do IFP da Matola, província de Maputo. Da análise dos resultados, constatou-se que amostra de estudo piloto não tinha acabado de responder a todas as perguntas dentro do tempo dado de 60 minutos. Apesar da clareza das perguntas, o tempo era o maior constrangimento. Assim, foram eliminadas 5 perguntas tendo ficado o questionário com 26 perguntas, reportadas na subsecção 3.3.1.

Portanto, para validar os instrumentos de recolha de dados, os questionários foram refeitos, após terem sido submetidos ao supervisor, o qual sugeriu a adequação de vocabulário.

### **3.5 Análise de dados**

Para realizar a análise dos dados provenientes dos questionários, estes foram enumerados, identificados por códigos seguros, conforme o grupo ao qual pertenciam. Os dados quantitativos foram organizados, analisados e interpretados, considerando as frequências e as percentagens e resumidas em tabelas.

Os dados qualitativos provenientes de entrevistas aos 5 membros de direcção envolveram discursos livres como respostas. A sua análise decorreu por via de interpretação da ideia-chave por resposta. Estas respostas dos vários respondentes foram comparadas para se identificarem semelhanças, diferenças, complementaridades e contradições no seu conteúdo. Faz-se notar que, onde foi possível, identificaram-se códigos de análise que, mais tarde, foram transformados em categorias de análise.

As respostas, depois de agrupadas conforme as categorias, foram cruzadas com os dados recolhidos através dos questionários nas perguntas semelhantes. Isto foi feito na tentativa de fazer a triangulação de resultados provenientes dos dois instrumentos, questionário e entrevistas.

### **3.6 Assuntos éticos**

A direcção do IFP foi informada antecipadamente por uma carta sobre a necessidade da realização deste estudo, onde foi igualmente apresentado um Pedido de permissão para obtenção de dados da pesquisa.

Assim, a recolha das informações foi garantida pela Direcção do IFP, que criou condições necessárias para a recolha de informação.

O anonimato das fontes para essa investigação foi garantido através da omissão dos nomes dos respondentes

### 3.7 Procedimentos

A pesquisa foi dividida em sete grandes momentos: 1ª fase) Consistiu na elaboração do projecto de pesquisa que inclui a revisão da literatura, problematização e esboço das ideias iniciais da pesquisa; 2ª fase) foi de Pedido de financiamento e material do trabalho; 3ª fase) foi do Pedido de permissão ao IFP; 4ª fase) Consistiu na recolha de dados; 5ª fase) foi processamento e análise de dados; 6ª fase) Redacção e apresentação dos resultados e a 7ª fase) entrega do trabalho. Terminada a fase da construção da pesquisa, chegou a última fase que tirou as conclusões finais

O diagrama de Gantt abaixo resume os procedimentos a seguir durante a pesquisa, distribuídos por meses, durante o ano de 2009 e Junho de 2010.

Actividades	Jul	Ago s	Set	Ou t	No v	De z	Jan/ Mar	Mai/ Jun
Elaboração do projecto e revisão da literatura								
Pedido de financiamento e material de trabalho								
Pedido de permissão (IFP),( Faculdade de Educação - UEM)								
Recolha de dados: Distribuição e aplicação do questionário								
Processamento e análise de dados								
Redacção e apresentação dos resultados								
Entrega e defesa do trabalho								

## Capítulo 4

### Apresentação e Análise dos resultados

*Neste capítulo são apresentados e discutidos os resultados provenientes da análise documental e trabalho empírico realizado. No entanto, os resultados foram organizados de acordo com os níveis de avaliação da implementação curricular. 4.1 Percepções dos membros da direcção sobre o Plano Curricular de 10<sup>a</sup>+1 ano, 4.2 Caracterização do processo de implementação do novo plano curricular, 4.3 Descrição dos factores que influenciam a qualidade da implementação do novo currículo.*

#### **4.1 Percepções dos membros da direcção sobre o modelo do Plano Curricular de 10<sup>a</sup>+1 Ano**

Esta secção complementa o conteúdo da secção 2.3 sobre o Modelo Curricular de Formação de Professores 10<sup>a</sup>+1 Ano e, juntas tentam responder à primeira pergunta de pesquisa.

O questionário continha uma pergunta, dirigida aos membros da direcção, que pretendia saber que inovações foram introduzidas no plano curricular dos formandos. As respostas a esta questão foram de que “ ... o plano Curricular apresenta um ensino centrado no formando e conhecimentos de metodologias novas ...”, “ os formandos são treinados nas competências no domínio técnico do ensino da leitura, escrita, contagem e cálculos básicos”, “ é um ensino baseado em competências de cálculo e leitura ...” e “ ... explicamos o que significa promoção semi-automática ou progressão normal e o que significa integração dos conteúdos do currículo local e a participação activa dos formandos”.

Uma análise destas respostas leva-nos a inferir que, aparentemente, os membros da direcção têm conhecimento do que são as inovações constantes no novo currículo. Também, pelos elementos citados pelos respondentes, conseguimos ver que as suas respostas se complementam, pois referem elementos não ditos pelos outros.



Também, o questionário continha uma tarefa para os formadores e formandos para indicarem o seu nível de concordância com a afirmação “As inovações do novo currículo de (10<sup>a</sup> +1 Ano) melhoram a qualidade dos formandos. A tabela 4.1 mostra os resultados

**Tabela 4: Nível de concordância dos respondentes quanto a contribuição das inovações para a melhoria da qualidade dos formandos (n = 60)**

As inovações do novo currículo de 10 <sup>a</sup> +1 melhoram a qualidade dos formandos	<b>Concordo muito</b>	<b>Concordo</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo muito</b>
	X1	X2	X3	X4
	7	16	32	5

Analisando a Tabela 4.1, pode-se observar que apenas 7 e 16 concordam muito e concordam, respectivamente, que as inovações do novo currículo de 10<sup>a</sup>+1 Ano melhoram a qualidade dos formandos. Também, nesta tabela pode-se ver que a maioria de 32 discorda, podendo especular que esta discórdia tenha a ver com o facto de que os currículos não contemplam o ensino de materiais disciplinares como português, Ciências Naturais e Matemática.

Insistindo, o investigador entrevistou aos membros da direcção acerca do seu sentimento sobre o conteúdo do novo currículo. Uma opinião refere que o PCIFP “embora apresente a parte teórica e prática bem contextualizada, ele não espelha a realidade das crianças nas zonas rurais ... falta a especificação dos conteúdos da vida das crianças”, a outra, avaliando este currículo afirma que “apresenta apenas orientações do que devemos atingir ... por exemplo, na minha disciplina de metodologias de ensino da língua portuguesa somente se diz que o professor deve conhecer as diferentes etapas e procedimentos didácticos para cada uma das áreas que compõem a disciplina de língua portuguesa ... mas não diz quais são essas áreas”, ainda um outro disse “ ... nas reuniões de planificação conjunta é que decidimos o que vamos ensinar, mas o plano curricular nada diz o que devemos precisamente ensinar ... cada IFP pode ensinar coisas diferentes na mesma disciplina”. Finalmente, o outro respondente disse “o plano curricular tem bons objectivos gerais, mas faltam os conteúdos específicos ... isto é o que os nossos

formadores precisam da página 22 a 30 são só objectivos gerais de cada disciplina”.

Observando estas respostas, parece que é necessário apoiar a inovação com a inserção explícita dos conteúdos a ensinar nas várias disciplinas de modo que se perceba os objectivos da implementação do novo currículo e que a liderança no IFP seja eficiente na gestão dos recursos.

#### **4.2 Caracterização do processo de implementação do novo plano curricular**

O investigador pediu aos membros da direcção que indicassem os elementos essenciais no processo de implementação do novo currículo. Um respondente disse que “nós da direcção apoiamos os nossos colegas formadores ”, um outro disse que o processo de implementação é por via de interpretação colectiva do novo plano curricular ... nenhum de nós é especialista nas inovações ... muitos não sabemos o que é o ensino centrado no aluno”.

Estas respostas sugerem que passo prioritário reside no entendimento das inovações, sua compreensão e como ensina-las.

O investigador perguntou ainda o que requer o processo de implementação do novo currículo. Um respondente disse que “nós desenvolvemos um visão comum com os colegas formadores sobre como implementar as inovações ... qual é o melhor modelo de planificação de aulas”. Um outro respondeu dizendo que o processo de implementação passa por analisarmos as matérias que os nossos formandos irão ensinar no ensino básico ... na 4<sup>a</sup>, 5<sup>a</sup>, 6<sup>a</sup> e 7<sup>a</sup> classes ... e estimamos o que eles precisam de saber adicionalmente”. Ainda outro respondente disse que discutimos nos departamentos o que os formandos precisam saber e qual é o melhor modelo de intervenção ... de ensino na sala de aulas”. Uma leitura a estas respostas leva-nos a compreender que, na opinião destes respondentes, mesmo um currículo bem desenhado não pode ser implementado com sucesso sem se ter em mente o grupo alvo dos formandos após a sua graduação no IFP e que matérias eles irão ensinar.

O investigador perguntou ainda o que é que os formadores precisam de saber quando pegam o novo plano curricular. Os respondentes afirmaram que “os formadores precisam de saber o âmbito de cobertura dos conteúdos do novo currículo”, “as mudanças ... qual o grau de familiaridade com as novidades”.

Observando estas respostas, pode-se entender que os formadores procuram os conteúdos, o seu âmbito de cobertura e quais as inovações. Note-se que as inovações parecem as que mais preocupações causam aos formadores.

O investigador fez uma pergunta específica aos membros de direcção, o que é que eles como gestores precisam para facilitar o processo de implementação do novo currículo. Eles disseram que “a mim preocupa mais saber se temos fundos suficientes para apoiar o novo currículo” e “são os recursos ... materiais, financeiros e humanos ... sua disponibilidade”.

O investigador perguntou aos membros da direcção sobre o processo de implementação do novo plano curricular, particularmente para nomearem os tipos de apoio que recebem do governo. Um membro disse que “o MINED apoia no acompanhamento e capacitações e reciclagens regulares dos formadores” e um outro afirmou “temos tido capacitações mas são genéricas ... não mostram os conteúdos que os nossos colegas devem ensinar” e uma outra respondeu “falta mostrar nas capacitações os conteúdos de matemática e língua portuguesa ... para os formadores exercitarem os formandos”. Analisando as respostas, pode-se compreender que existem capacitações por equipas do governo para apoiarem a implementação do novo currículo, mas o que os formadores mais precisam são exemplos de concretos em cada objectivo geral. Este apoio técnico e profissional à instituição incidiria formação dos formadores em conteúdos concretos.

No questionário, o investigador procurou saber sobre como é realizada a planificação de actividades do processo de implementação das actividades de ensino e aprendizagem. As respostas incluem as que referiram que “fazemos a planificação conjunta ao nível de cada departamento”, “discutimos nos departamentos ... cada um traz a sua visão da matéria, mas o delegado já traz um proposta que nivela as discussões. Com estas respostas, podemos inferir que a

instituição está organizada em departamentos como o núcleo principal de gestão do processo de implementação do novo currículo.

Ainda no questionário continha uma pergunta que pretendia saber que estratégias do processo do ensino aprendizagem são usadas para garantir o sucesso do processo da implementação do novo currículo nos IFPs. Como resposta a esta pergunta, os respondentes afirmaram “são usados os métodos activos e centrados no formando, criação de equipas de coordenação das práticas e estágios e, identificar as necessidades de formadores para actividades que desenvolvem as suas habilidades”, “primeiro discutimos a proposta de métodos que o delegado traz e depois analisamos outras propostas de métodos ... ainda não compreendemos bem isso de métodos centrados nos alunos mas temos as nossas propostas” e “colocamos nos materiais instrucionais as melhores estratégias seleccionadas pelos formadores”. Analisando as respostas, infere-se que os formadores usam métodos de ensino aprendizagem que eles acham adequados, não estando claro se os mesmos são produto das capacitações que recebem dos técnicos do MINED.

Havia uma pergunta no questionário com a seguinte redacção *descreva o apoio que os formandos recebem durante o estágio*. As respostas incluem as afirmaram que “algum material didáctico de apoio é dado aos formandos durante o seu estágio”, “normalmente têm tido o acompanhamento dos formadores no estágio”, “os formadores participam avaliam as planificações de aulas dos formandos” e “o apoio dado é material e moral”. Analisando as respostas pode-se dizer que os formadores controlam ou participam na planificação dos formandos como forma de habilitá-los profissionalmente no processo do ensino aprendizagem.

### **4.3 Descrição dos factores que influenciam a qualidade da implementação do novo currículo**

Esta secção descreve os factores que influenciam a implementação do novo currículo. Os seus respondentes foram os membros da direcção e os 28 formadores.

O questionário continha uma pergunta aberta dirigida aos membros da direcção e formadores que pretendia saber os “factores que influenciam a a implementação do novo currículo”. As respostas dadas processadas e resumidas nas seguintes categorias de análise:

*Recursos materiais* : Por exemplo, três respondentes afirmaram que a “a falta de livros do formador de apoio pedagógico pode limitar o cumprimento de prazos de plano de actividades”, um outro disse que “não temos materiais didácticos de apoio à implementação do novo currículo” e “usamos materiais antigos ... os materiais de apoio aos formandos são feitos por nós”. Analisando esta categoria leva-nos a entender que a instituição de formação de professores não dispõe de condições favoráveis à implementação com eficácia do novo currículo, usando apenas os recursos que tradicionalmente são disponíveis nomeadamente, materiais. Portanto, percebe-se que a falta de recursos materiais influencia negativamente a implementação do novo currículo de 10ª classe+1 ano.

*Recursos financeiros*: Exemplos de respostas são as que afirmaram que “os fundos ... não chegam, porque também precisamos de ensinar os formandos a produzir materiais didácticos e não temos dinheiro”, “falta dinheiro para fotocopiar materiais didácticos e reuniões de capacitação do IFP e levarmos os formandos ao estágio” e “se tivéssemos dinheiro haveríamos de produzir brochuras para os nossos formandos”.

Apesar de pouco, o investigador quis saber a origem dos recursos financeiros que o IFP recebe para apoiar a implementação do novo currículo. Respondendo a esta pergunta, um membro disse que “provêm do fundo FASE e OGE” um outro afirmou que “são recursos do governo ... OGE”. Analisando as respostas, leva-nos a compreender que o IFP para o seu funcionamento recebe fundos

provenientes do apoio ao Sector de Educação (FASE), para além do Orçamento Geral do Estado. Isto parece razoável, pois nenhum IFP pode funcionar apenas com OGE.

Na entrevista havia pergunta que pretendia saber como é que os recursos financeiros recebidos apoiavam a implementação de ensino e aprendizagem. Como resposta a esta questão, um membro disse que os recursos financeiros apoiam na “aquisição de material para o funcionamento do IFP”, e um outro disse que “somente apoiavam em algumas práticas pedagógicas e garantir alimentação no internato e dos formadores cooperantes”. Compreendendo as respostas inferiu-se que esses recursos financeiros, apesar de poucos, promovem a aprendizagem e o ensino no IFP na implementação do novo currículo, sendo que uma parte da provisão financeira é orientada para actividades inovadoras da implementação do currículo.

Ainda sobre a pergunta aberta dirigida aos membros da direcção e formadores que pretendia saber os ‘factores que influenciam a implementação do novo currículo’, há ainda a registar as seguintes categorias de análise:

*Qualificações dos formadores:* exemplos de respostas incluem as que afirmaram que “alguns formadores não têm qualificações necessárias para leccionar nos IFP consequentemente nestas disciplinas ... os formandos saem mal preparados influenciando negativamente no processo de ensino aprendizagem”, “temos colegas das áreas de engenharias ou ciências naturais ou história sem preparação psico-pedagógica que dificilmente entendem de métodos de ensino-aprendizagem ... ” e “formadores sem formação psico-pedagógica dominam as suas áreas mas não conhecem metodologias de ensino ... pior as inovações”. Observando as respostas, entende-se a falta de formação psico-pedagógica é um factor que influenciam negativamente a implementação do novo currículo, pois apesar de alguns formadores possuírem aparentemente boas formações nas instituições de ensino superior , não tiveram psico-pedagogia, necessitando, portanto, de um grande apoio para ensinarem o novo currículo que é essencialmente baseado em metodologias de ensino aprendizagem, pois assume-se que os formandos dominam as matérias do EPC, da 1ª à 7ª classes. Por outras palavras, parece que

faltam acções de capacitação dos formadores em matérias específicas de inovações ou metodologias de modo a implementarem com o sucesso o novo currículo e evitarem erros ou resistências às inovações.

*Qualificações dos formandos:* Alguns respondentes disseram, por exemplo, que “os formandos apresentam dificuldades para se inserirem na formação para a qual se candidataram ... a muitos falta domínio da leitura, escrita, cálculo básico e aspectos gramáticas”, “muitos formandos entram no IFP sem saberem ler correctamente um texto e outros exibem dificuldades cálculos simples” e “alguns formandos não fazem contas básicas de aritmética mas o plano curricular não tem espaço para ensinar matemática”. Analisando estas respostas, infere-se que alguns formandos não dominam as matérias do ensino básico que irão leccionar depois de graduarem no IFP. O recrutamento destes candidatos à formação não foi acompanhado com rigor, talvez por falta de meios a nível Ministerial e Provincial.

*Gerência:* Por exemplo, alguns respondentes escreveram que no IFP “ há dificuldade na gestão dos recursos essencialmente os financeiros devido à chegada tardia destes, comprometendo nalguns casos o cumprimento de prazos planificados”, “a direcção devia monitorar permanentemente o que nós formadores fazemos nossos departamentos” e “os gestores parecem cansados pois em alguns casos toleram a falta de produção de materiais didácticos que apoiem a implementação do novo currículo”. Observando as respostas aqui arroladas, pode-se afirmar, apesar de usar métodos democráticos e participativos, a direcção deixa escapar oportunidades para monitorar a implementação do currículo, exigindo a prestação de contas aos chefes de departamento ou delegados de disciplinas. Noutros casos parece que a direcção se rende à falta de recursos e deixa o barco andar sem liderança efectiva, ou não é rígida na implementação de inovações. Também pode-se deduzir que, embora o governo proporcione alguns recursos para o IFP, estes não são suficientes dando, espaço para negligência na gestão da implementação do novo currículo.

Havia uma pergunta na entrevista que pedia aos respondentes para descreverem a influência que o estilo da gestão da direcção do IFP tem sobre o desempenho dos formadores na implementação do novo currículo. Algumas respostas dadas

indicaram que “gestão é motivadora para todos os funcionários, formadores e formandos, o que faz com que haja bons resultados na implementação do currículo”, “a direcção, apesar de algumas fraquezas, é democrática ...salvo alguns casos de falta de controle na implementação de inovações ...”e “gerir um IFP é complexo ... requer formação na gestão e administração escolar ... contudo é boa”.

Fez-se uma pergunta que outros elementos influenciam a implementação do novo currículo. Das respostas dadas emergiram as seguintes categorias de análise:

*Motivação:* Alguns exemplos de respostas dizem que “apesar de bons resultados a motivação dos formadores é baixa por falta de meios de transporte para estágios ... os orientadores do estágio não recebem material a tempo”, “muitos formandos entram no IFP praticamente com problemas de escrita e cálculo ... e o tempo dado é curto e desmotivador”, e “faltam incentivos para os formadores que produzem materiais didácticos de qualidade”. Analisando as respostas pode-se constatar que, apesar de na generalidade haver um bom desempenho dos formadores, existem dificuldades de transporte e material do estágio, o que afecta negativamente o desempenho dos formadores, pois não afirmam não se sentirem motivados a trabalhar num ambiente de carências e de falta de incentivos.

*Duração do curso de 10<sup>a</sup> +1 Ano:* algumas respostas indicam que “o currículo é de qualidade ... o problema está na duração do curso pois o curso tem muitas disciplinas para tão pouco tempo”, “um ano não é suficiente para dar tanta matéria ainda por cima usando métodos que tanto os formadores como os formandos pouco dominam”e “a omissão dos conteúdos da matemática e língua portuguesa era para se ganhar tempo no ensino destas matérias ... mas é difícil ensinar métodos de ensino em pouco tempo para matérias mal compreendidas pelos formandos . Observando as respostas faz-nos perceber que, aparentemente, o tempo de um ano disponível para ensinar este curso apresenta-se como bastante reduzido, não se sabendo como é que dirigentes, desenhadores e especialistas da área curricular reflectiram e decidiram introduzir este currículo de 10<sup>a</sup> +1.



Havia uma pergunta no questionário com a seguinte redacção ‘escreva a sua opinião sobre a qualidade dos graduados do novo currículo em comparação com os graduados do antigo currículo’. Alguns respondentes afirmaram que “os graduados do antigo currículo eram devidamente preparados comparados com os do novo currículo”, “os graduados do antigo currículo eram bem preparados ... tiveram tempo suficiente de preparação ... estes não” e “penso que devíamos voltar ao antigo currículo, pois era melhor que este”. Comentando à volta das respostas, pode-se inferir que o curso anterior de 10+2 anos conferia boas competências de ensinar aos formandos, pois eram treinados nos conhecimentos específicos de matemática, língua portuguesa e ciências e saíam com bons conhecimentos tanto específicos como metodológicos para ensinarem no ensino primário. O novo currículo aparentemente não permite, em tão pouco tempo de um ano conferir conhecimentos, habilidades e valores aos formandos que lhes permitam uma inserção efectiva na sua escola, comunidade e na sociedade em geral. Note-se que os respondentes haviam manifestado a sua discordância quando lhes foi pedido para indicarem o seu nível de concordância relativamente à contribuição das inovações no melhoramento do desempenho dos formandos. Vide tabela 4.1 acima.

No questionário, o investigador, através de uma pergunta fechada também perguntou aos formadores e formandos (n = 60), ‘havendo a necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo o que deverá ser?’. Os resultados estão mostrados na tabela 4.2. Observando a tabela 4.2 pode-se ver que 38 do total dos inquiridos (60), escolheram a opção “aumentar os anos de formação”, o que corresponde a 63%; 15, correspondendo a 25% disseram “incluir as disciplinas gerais”, e 3 disseram “manter o mesmo curso”o que corresponde a 5%. Observando a tabela baixo verifica-se que as inovações não estão a corresponder às expectativas pelos quais se introduziu este modelo curricular.

**Tabela 4.2: Os inquiridos sobre a necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo (n = 60).**

Respondentes	Aumentar os anos de formação		Capacitar os formadores		incluir as disciplinas do Ensino Geral		Manter o mesmo modelo do curso		Total	
	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc	Freq	Perc
Formando	20	33	2	3	8	13	2	3	32	53
Formador	18	30	2	3	7	12	1	2	28	47
Total	38	63	2	6	15	25	3	5	60	100

## Capítulo 5

### Conclusões e Recomendações

*O capítulo apresenta as conclusões e as recomendações de pesquisa. A primeira parte apresenta conclusões enquanto a segunda apresenta as recomendações. Está estruturado da seguinte forma: Secção 5.1 Conclusão geral, secção 5.2 Caracterização do plano curricular dos Institutos de Formação de Professores, secção 5.3 Caracterização do processo de implementação do plano curricular, secção 5.4; e Descrição dos factores que influenciam a qualidade do curso de formação de professores 10<sup>a</sup> + 1 ano e secção 5.5 Recomendações.*

#### **5.1 Conclusão geral**

Esta é a primeira secção das conclusões tiradas pelo pesquisador à volta dos resultados desta pesquisa considerando as opiniões e sentimentos dos inquiridos.

Tendo em conta que a introdução do novo currículo (10<sup>a</sup> +1 Ano) representava um esforço do governo de atender ao rápido acesso dos alunos ao ensino primário, esperava-se que a sua implementação fosse acompanhada de acções de capacitação dos formadores e de disponibilização de recursos materiais e financeiros para apoiarem a inovação curricular. Contudo, concluiu-se que o IFP estudado tem-se defrontado com um cenário de profundas dificuldades relativas à falta de capacitação de formadores e de escassez de recursos que apoiem a implementação do novo currículo.

#### **5.2 Conclusões sobre a caracterização do modelo do plano curricular do IFP de Angónia**

Esta secção caracteriza fundamentalmente o plano curricular do IFP (10<sup>a</sup>+1 Ano).

O IFP de Angónia tem um papel importante na formação e aperfeiçoamento de professores para o ensino primário. Aparentemente, pode-se concluir que o seu currículo foi bem elaborado com boas inovações nomeadamente ensino centrado no formando, conhecimentos de metodologias, competências no domínio técnico do ensino da leitura, escrita, contagem e cálculos básicos, promoção semi-

automática ou progressão normal, integração dos conteúdos do currículo local, participação activa dos formandos.

Contudo, com base nas respostas dos respondentes do questionário concluiu-se a sua duração de apenas um ano para a formação de professor é bastante curta.

Consequentemente, esta curta duração afecta negativamente a qualidade dos graduados, não fornecendo às escolas quadros bem formados, apesar do estilo de gestão do IFP mostrar abertura e comprometimento na implementação das inovações e correcção.

O modelo do plano curricular em análise apresenta como padrões de qualidades: Articulação entre a teoria e a prática numa perspectiva integrada; a transferência de conhecimentos, atitudes e habilidade para a prática profissional futura, a inovação e investigação na formação de professores que permite ao formando adquirir conhecimento sólido capaz de enfrentar a vida com a comunidade

### **5.3 Conclusões sobre a descrição do processo de implementação do novo plano curricular**

Esta secção aborda as conclusões sobre o processo da implementação do plano curricular. Os resultados levaram à conclusão que, no processo de implementação do novo currículo, no IFP estudado, a planificação dos conteúdos curriculares a ensinar aos formandos durante a implementação do novo currículo é participativa, é feita nos departamentos de forma democrática e aberta para todos os formadores. Cada departamento cria condições para todos formadores do IFP para reflectirem sobre como está sendo implementado o novo currículo, tendo em conta a qualidade dos graduados e os problemas que o estágio nalgumas ocasiões enfrenta. A vantagem da planificação participativa está na facilidade dos próprios formadores trocarem ideias e conhecimentos sobre a implementação do currículo em referência.

Contudo, também concluiu-se que a implementação do currículo carece de um alinhamento entre a planificação dos conteúdos curriculares, execução e avaliação

das acções pedagógicas pelos formadores, pois não foram apresentadas na forma de evidências de relatórios de avaliação.

#### **5.4 Conclusões sobre a análise dos factores que influenciam a implementação do novo currículo de formação de professores 10<sup>a</sup> + 1 Ano**

Esta secção apresenta as conclusões sobre os factores que influenciam a implementação do novo currículo de formação de professores.

A pesquisa concluiu que (a) faltam recursos materiais e financeiros que apoiem a implementação do novo currículo e (b) falta um plano de capacitação de formadores de modo a que as inovações curriculares sejam por eles bem percebidas e implementadas.

Outra conclusão tirada da pesquisa é de que (c) na biblioteca faltam materiais didácticos de consulta e que (d) a sala de informática não está ligada à internet e possui computadores muitos deles avariados. Estes são factores que influenciam negativamente a implementação do novo currículo, pois, se existissem, os formandos teriam mediadores adicionais de aprendizagem, para além dos seus formadores.

#### **5.5 Recomendações**

Nesta secção serão apresentadas algumas recomendações, resultado duma reflexão feita, baseando-se nos dados recolhidos e contribuição dos formadores, membros da Direcção e outros intervenientes que conhecem melhor a área de formação de professores.

Para a implementação adequada do novo currículo de 10<sup>a</sup>+1Ano, segundo pesquisa feita, recomenda-se aos gestores da educação que:

1. Se faça uma reflexão sobre habilitações literárias de entrada no IFP e que se faça uma reflexão sobre o perfil do graduado e as competências que irá obter após a sua formação.

2. Os adjuntos pedagógicos sejam capacitados para serem facilitadores na implementação de actividades novas do currículo. Este aspecto pode ajudar melhorar a implementação do novo currículo.
3. Haja um guião do formador contendo todas as tarefas ligadas a implementação do novo currículo a ser implementado no IFP. Os formadores devem saber quais são as inovações e suas obrigações, que conhecimentos precisam nas capacitações e reciclagens. As acções concretas destas obrigações devem também fazer parte das capacitação dos formadores, tratando-se que estes são implementadores do currículo. Se estes não forem reciclados atempadamente alguns aspectos poderão não correr bem. Por isso, recomenda-se que os IFP realizem jornadas pedagógicas, palestras e treinos de novas metodologias para que a implementação seja um sucesso.
4. No processo de implementação do novo currículo como um todo, deve se promover palestras com grupos representativos do IFP para recolha de ideias, impressões, de como devem lidar com as mudanças.
5. Procurando melhorar o currículo (10<sup>a</sup>+1 Ano), se faça um aumento de anos de formação, sendo necessário, para o efeito, uma análise e reflexão profunda nas estâncias superiores de modo a adequar a formação, melhorando as qualificações desejadas pelos graduados
6. Que o apoio financeiro à implementação seja visto como um esforço que o governo faz para melhorar a qualidade dos cursantes em todos âmbitos particularmente na aquisição de materiais didácticos, internet e funcionamento do IFP. Especificamente recomenda-se que este apoio se destine a todas as actividades ligadas à formação.

Esta dissertação, apesar de ser modesta no seu alcance, o seu assunto de pesquisa ainda merece atenção de outras pesquisas de avaliação do actual currículo de 10<sup>a</sup> +1 Ano, para que a melhore a sua implementação nos Institutos de Formação de Professores em Moçambique.

## Referências Bibliográficas

- Bell, J. (1993). *Como Realizar um Projecto de Investigação*. Lisboa: Gradivas Publicações.
- Carré P. & Caspar P. (2001). *Tratado das Ciências e das técnicas da Formação*. Brasil: Instituto PIAGET
- Demo, P (1995). *Educação e Qualidade*. (2ªed). Campinas. São Paulo: papirus.
- Carré P. & Gaspar P. (2001). *Tratados das Ciências e das técnicas da Formação*. Brasil: Instituto PIAGET.
- Estrela, A. & Nóvoa, A. (1999). *Avaliação em Educação: Novas perspectivas*. Edição actualizada. Porto: Porto Editora.
- Fullan, M. G.(1991). *The new meaning of educational Change*. (3ªed.). Teachers College.
- Gay, L. R. & Araisan, P. (2003) *Educational Research competencies for analysis and application* (7ª Ed.), Upper Saddle River. New Jersey.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e Técnicas de pesquisa social*. (5ªed.). S. Paulo: Editora Atlas.
- Guerra M. A. S. (2009). *Como um espelho-avaliação qualitativa das escolas*. Acção de formação (Tnº VI.1). Nampula.
- Hopkins, D. Ainscow, M. & West, M. (1994). *School improvement in of change*. *School development series*. Redwood Books, Wiltshire. London: Trowbridge.
- INDE (2008). *Programa do ensino básico*. 3º Ciclo. ( 6ª e 7ª Classe): Maputo.
- Libaneo, J. C. (2005). *Educação escolar: Políticas, estruturas e Organização* (2ªed.). São Paulo.
- Kellaghat T. & Greaney V. (2001). *Directions in devolopment. Assessng student*. Learning in Africa the Word Bank: Washington,D,C.
- Kellaghat T. & Greaney V. (2001). *Fundamentals of Educational planing. Using assessmnt toimprove quality of Education*: UNESCO.
- Kelly, R (189). *The Curriculum. Theory and practice*. (3rd.). London: PCP.
- Madaus G.F.& Kelleghau T. in Rasinen A. (1986). *Analnsis of the Technology Education Curriculum of six Countries*:Finland.

- Marchesi & Martin (2003). *Qualidade do ensino e tempos de mudanças*. São Paulo: Artmed.
- MEC (2006). *Inspeção Geral da Educação e Cultura. Orientações e tarefas escolares obrigatórias para o período de 2007 a 2009*: Maputo.
- MEC (2006). *Plano Curricular de Formação de Professores para o ensino primário*: Maputo
- MEC (2007). *Regulamento geral dos institutos de formação de professores*: Maputo.
- MEC (2007). *Plano Curricular do ensino secundário geral. Documento orientador. Objectivos, Política, Estrutura, Plano de Estudo e Estratégias de Implementação*: Maputo.
- MEC (2008). *Plano Curricular do ensino Básico. Objectivos, Política, Estrutura, Plano de Estudo e Estratégias de implementação*: Maputo.
- MINED (2003). *Regulamento das escolas do ensino básico*. Edição DNEB/MINED: Maputo.
- Moçambique, Diploma ministerial nº 41/2007, de 16 de Maio.
- Moçambique, Decreto presidencial nº 18/2005 de 31 de Março.
- Moçambique, lei nº 6/92, do SNE (1983).
- Moçambique, lei nº 4/83 de 23 de Março.
- Mutimucuío I.V. (2009). *Formação de Professores em Moçambique*, Editora Educar-UP, Maputo.
- Mutimucuío, I.V. (2012). *Métodos de Investigação: Apontamentos*. Imprensa Universitária, Maputo.
- MEC (2001-2009). *Estratégia do Ensino Básico 2009-2015*. Maputo
- Rogan J. M. & Grayson D. F. (2003). *Towards a theory of curriculum implementation with particular reference to science education in developing countries*. (Vol.25). South Africa: University of Pretoria
- Ribeiro, A. C (2000). *Desenvolvimento curricular*. (8ªed.). Lisboa: Texto Editores.
- Rodão M. C (2005). *Gestão do Currículo e Avaliação de Competências. As questões dos Professores*. (3ª ed), Lisboa: Editorial Presença.
- Rogan J.M. & Grayson D. F. (2003). *Towards a theory of curriculum*



*implementation with particular reference to science education in developing countries. (Vol.25). South: University of Pretoria*

Sousa, A. B. (2005). *Investigação em educação*. Lisboa: Editora Livro Horizonte.

Taba, H. (1974). *Elaboration del curriculo. (2ªed)*. Buenos Aires: Ediora Troquel.

Vasconcellos, C.S. (2005). *Avaliação da Aprendizagem: Práticas de mudanças*.

*Por uma Práxis transformadora*. São Paulo.

## **Anexos**

## **Anexo 1: Questionário para o formador**

### **Parte 1: Dados pessoais do respondente**

1. Género\_\_\_\_\_Masculino\_\_\_\_\_Femenino
2. Posição que ocupa actualmente\_\_\_\_\_
3. Número de anos na posição que ocupa actualmente\_\_\_\_\_
4. Número de anos como formador\_\_\_\_\_
- 5 habilitações literárias\_\_\_\_\_
6. Em que área se formou para poder ser formador\_\_\_\_\_
7. Escreva o nome do departamento que pertence no presente ano lectivo\_\_\_\_\_
8. Escreva o número de gestores que trabalham no seu departamento neste Instituto de Formação de professores\_\_\_\_\_

### **Parte 2: A Percepção dos formadores sobre o novo currículo**

9. Em que curso de reciclagem participou para poder ser aperfeiçoar a sua área?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
10. Que inovações contém a reciclagem em que já participou?\_\_\_\_\_

---

11. Em que medida as inovações introduzidas melhoram a qualidade de dos formandos?  
\_\_\_\_\_

12. Que apoio o governo dá que facilite a implementação do novo currículo?\_\_\_\_\_

---

---

13. Descreva os apoios que os formadores recebem para facilitar a implementação do novo currículo:\_\_\_\_\_

---

---

14. Descreva como é realizada a planificação das actividades do processo de ensino aprendizagem:\_\_\_\_\_

---

---

15. Enumera as estratégias do processo do ensino aprendizagem usadas para garantir o sucesso do novo currículo nos IFPs:\_\_\_\_\_

---

---

16. Enumere as pesquisas realizadas pelos formandos como parte integrante do novo currículo:\_\_\_\_\_

---

---

17. Descreva o que é feito nos estágios dos formandos:\_\_\_\_\_

---

---

18. Descreva os apoios que os formandos recebem durante o estágio:\_\_\_\_\_

---

19. Descreva as dificuldades ou os problemas que existem com os estágios dos formandos:\_\_\_\_\_

---

---

---

20. Que actividades extra curriculares são realizadas para garantir uma formação de qualidade dos formandos? \_\_\_\_\_

---

---

21. Quais são os factores que influenciam a qualidade da implementação do novo currículo \_\_\_\_\_

---

22. Que problemas e deficiências contém o novo currículo? \_\_\_\_\_

---

23. Em que medida os recursos financeiros recebidos apoiam o processo de ensino aprendizagem? \_\_\_\_\_

---

24. Descreva a qualidade e a conservação das instalações. \_\_\_\_\_

---

---

25. Classifique as condições de infra-estruturas e equipamento do IFP

	<b>Excelente</b>	<b>Muito Bom</b>	<b>Bom</b>	<b>Suficiente</b>	<b>Razoável</b>	<b>Mau</b>
Computadores						
Carteiras						
Bibliotecas						
Sala de aula						
Mapas e cartazes						
Retroprojectores, transparência						
Equipamentos laboratoriais						

26. Escreva a sua opinião sobre a qualidade dos graduados pelo o novo currículo em comparação os graduados pelo Antigo currículo:\_\_\_\_\_

---

---

27. Havendo necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo, o que deverá ser?\_\_\_\_\_

---

**Muito obrigado pela sua colaboração!**

## **Anexo 2: Questionário para o Gestor**

### **Parte 1: Dados pessoais do respondente**

1. Género\_\_\_\_\_Masculino\_\_\_\_\_Femenino
2. Posição que ocupa actualmente\_\_\_\_\_
3. Número de anos na posição que ocupa actualmente\_\_\_\_\_
4. Número de anos como gestor\_\_\_\_\_
5. Habilitações literárias\_\_\_\_\_
6. Em que área se formou para poder ser gestor\_\_\_\_\_
7. Escreva o nome do departamento que pertence no presente ano lectivo\_\_\_\_\_
8. Escreva o número de gestores que trabalham no seu departamento neste Instituto de Formação de professores\_\_\_\_\_

### **Parte 2: Gestão do funcionamento dos IFPs**

9. Escreva o curso da administração e gestão de educação em que já participou:\_\_\_\_\_
  10. Descrevas as características do estilo de gestão da Direcção do IFP onde trabalha:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
-

11. Escreva a influência que o estilo da gestão da Direcção do IFP tem sobre o desempenho dos formadores:\_\_\_\_\_

---

---

12. Descreva o estilo a influência que o estilo de gestão da Direcção do IFP tem sobre o desempenho dos formandos:\_\_\_\_\_

---

---

---

13. Qual é a origem dos recursos financeiros que o IFP recebem?\_\_\_\_\_

---

---

14. Quais são os factores que influenciam a qualidade da implementação do novo currículo\_\_\_\_\_

---

15 Em que medida os recursos financeiros recebidos apoiam o processo de ensino aprendizagem?\_\_\_\_\_

---

16. Descreva a qualidade e a conservação das instalações.\_\_\_\_\_

---



17. Classifique as condições de infra-estruturas e equipamento do IFP

	Excelente	Muito Bom	Bom	Suficiente	Razoável	Mau
Computadores						
Carteiras						
Bibliotecas						
Sala de aula						
Mapas e cartazes						
Retroprojectores, transparência						
Equipamentos laboratoriais						

18. Escreva a sua opinião sobre a qualidade dos graduados pelo o novo currículo em comparação os graduados pelo Antigo currículo:\_\_\_\_\_

---



---

19. Havendo necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo, o que deverá ser?\_\_\_\_\_

---

**Muito obrigado pela sua colaboração!**

### **Anexo 3: Questionário para o formando**

#### **Parte 1: Dados pessoais do respondente**

1. Género\_\_\_\_Masculino\_\_\_\_Femenino

2. Posição que ocupa actualmente:\_\_\_\_\_

5 habilitações literárias:\_\_\_\_\_

6. Qual é a área da sua formação:\_\_\_\_\_

7. Escreva o nome do departamento que pertence no presente ano lectivo:\_\_\_\_\_

8. Escreva o número de gestores que trabalham no seu departamento neste Instituto de Formação de Professores:\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **Parte 2: A Percepção dos formandos sobre o novo currículo**

9. Que nível/classe tem para poder frequentar este curso de formação e aperfeiçoamento de professores\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Que inovações contém este curso que esta a frequentar?\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Em que medida as inovações introduzidas melhoram a qualidade de dos formandos\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

12. Que apoio o governo dá que facilite a implementação do novo currículo?\_\_\_\_\_

---

---

13. Descreva os apoios que os formadores recebem para facilitar a implementação do novo currículo:\_\_\_\_\_

---

---

14. Descreva como é realizada a planificação das actividades do processo de ensino aprendizagem:\_\_\_\_\_

---

---

15. Enumera as estratégias do processo do ensino aprendizagem usadas para garantir o sucesso do novo currículo nos IFPs:\_\_\_\_\_

---

---

16. Enumere as pesquisas realizadas pelos formandos como parte integrante do novo currículo:\_\_\_\_\_

---

17. Descreva o que é feito nos estágios dos formandos:\_\_\_\_\_

---

18. Descreva os apoios que os formandos recebem durante o estágio:\_\_\_\_\_

---

19. Descreva as dificuldades ou os problemas que existem com os estágios dos formandos:\_\_\_\_\_

---

---

20. Que actividades extra curriculares são realizadas para garantir uma formação de qualidade dos formandos?\_\_\_\_\_

---

---

21. Que problemas e deficiências contém o novo currículo?\_\_\_\_\_

---

---

22. Em que medida os recursos financeiros recebidos apoiam o processo de ensino aprendizagem?\_\_\_\_\_

---

23. Descreva a qualidade e a conservação das instalações.\_\_\_\_\_

---

24. Classifique as condições de infra-estruturas e equipamento do IFP

	Excelente	Muito Bom	Bom	Suficiente	Razoável	Mau
Computadores						
Carteiras						
Bibliotecas						
Sala de aula						
Mapas e cartazes						
Retroprojectores,						

transparência						
Equipamentos laboratoriais						

25. Escreva a sua opinião sobre a qualidade dos graduados pelo o novo currículo em comparação os graduados pelo Antigo currículo:\_\_\_\_\_

---



---

26. Havendo necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo, o que deverá ser?\_\_\_\_\_

---

**Muito obrigado pela sua colaboração!**

## **Anexo 4: Guião de entrevista para os membros da direcção do IFP**

### **Parte 1: Dados pessoais do respondente**

1. Género \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_ Femenino
2. Posição que ocupa actualmente?
3. Número de anos na posição que ocupa actualmente
4. Número de anos como membro da Direcção no IFP
5. Em que área se formou para poder ser formador ou gestor
6. Que departamento que pertence no presente ano lectivo
7. Quantos gestores trabalham no seu departamento neste Instituto de Formação de Professores.

### **Parte 2: A Percepção dos membros da direcção sobre o novo currículo**

8. Que inovações contém este curso da 10<sup>a</sup> +1 ano?
9. Em que medida as inovações introduzidas melhoram a qualidade dos formandos?
10. Que apoio o governo dá que facilite a implementação do novo currículo?
11. Considera suficiente o apoio que os formadores recebem para facilitar a implementação do novo currículo?
12. Os formadores participam no processo de planificação das actividades do processo de ensino aprendizagem?

13. Dê sua opinião sobre as estratégias do processo do ensino aprendizagem usadas para garantir o sucesso do novo currículo nos IFPs.
14. Quais são as pesquisas realizadas pelos formandos como parte integrante do novo currículo?
15. Dê sua opinião sobre o que é feito nos estágios dos formandos
16. Que apoios os formandos recebem durante o estágio?
17. Na sua opinião quais são as dificuldades ou os problemas que existem com os estágios dos formandos:
18. Que actividades extra curriculares são realizadas para garantir uma formação de qualidade dos formandos
19. Que problemas e deficiências contém o novo currículo?
20. Em que medida os recursos financeiros recebidos apoiam o processo de ensino aprendizagem?
21. Na sua opinião qual é nível de conservação das instalações desta instituição?.
22. qual é a sua opinião sobre a qualidade dos graduados pelo o novo currículo em comparação os graduados pelo Antigo currículo?
23. Que motivos levou a mudança do currículo
24. Considera o novo currículo bom?
24. Havendo necessidade de melhorar alguma coisa no novo currículo, o que deverá ser?

**Muito obrigado pela sua colaboração!**