



**Faculdade de Educação**

Monografia

**Reflexão Sobre a Influência da Promoção Semi-automática na Motivação dos Professores do Ensino Básico: Caso da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, no Período Entre 2009 - 2013.**



**Faculdade de Educação**

Departamento de Organização e Gestão da Educação

Curso de Licenciatura em Organização e Gestão da Educação

Monografia

**Reflexão Sobre a Influência da Promoção Semi-automática na Motivação dos Professores do Ensino Básico: Caso da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, no Período Entre 2009 - 2013.**

Monografia apresentada em cumprimento parcial dos requisitos exigidos para obtenção do grau de Licenciatura em Organização e Gestão da Educação na Universidade Eduardo Mondlane

Raissona Djesse Fernandes Rafael

*Supervisor*

**Professor Dr: António Cipriano Parafino Gonçalves**

## **Agradecimentos**

Endereço os meus sinceros agradecimentos em primeiro lugar a Deus pela força e coragem que deu-me ao longo da realização desta Monografia. A Direcção da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, aos respectivos professores e alunos que através das suas contribuições permitiram que fosse possível realizar o presente trabalho.

O meu agradecimento estende-se a todos os professores e colegas do curso de Organização e Gestão de Educação de 2011, da Universidade Eduardo Mondlane. Para os colegas e amigos que conquistei durante este processo, o meu muito obrigado, pois deram apoio incondicional para que chegasse a esta fase da minha carreira estudantil (Florinda Helena, Joana Magude, Dulce Macia, Luisa Guibunda, Luís Lopes, Crespo dos Anjos, Manuel Dias e Francisco Massingue). E a todos aqueles que directa ou indirectamente contribuíram para a concretização deste trabalho.

Um especial agradecimento ao **Prof. Doutor António Cipriano**, que não poupou esforços em ajudar desde a concepção do projecto de pesquisa até à elaboração do presente trabalho e muito mais pelos constantes e incansáveis esforços para superar os problemas cada vez mais complicados ao longo do nosso trabalho.

## **Declaração de honra**

Declaro por minha hora que esta monografia nunca foi apresentada, na sua essência, para obtenção de qualquer grau e que a mesma constitui o resultado da minha investigação pessoal, pelo que todas as fontes consultadas estão devidamente mencionadas no texto e na bibliografia final.

Raissona Djesse Fernandes Rafael

---

Maputo, Junho de 2016

## **Dedicatória**

Especial dedicatória vai a minha família, em especial ao meu esposo Osvaldo Muianga, pelo apoio e amor incondicional dado ao longo deste percurso. A minha mãe Josefina Bucuane, vai o meu muito obrigado por me ter dado a vida, pelo amor e por sempre ter inculcido em mim o gosto pelos livros e a minha irmã Catiana Fernanda pelo amor e apoio sempre dado.

## Índic

CAPITULO I.....	6
1. INTRODUÇÃO.....	6
1.1. Formulação do Problema.....	7
1.2. Justificativa.....	8
1.3. OBJECTIVOS.....	10
1.3.1. Objectivo Geral.....	10
1.3.2. Objectivos Específicos.....	10
1.3.3. QUESTÕES DE PESQUISA.....	10
CAPÍTULO II.....	11
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	11
2.1. Escola.....	11
2.2. Sistema social.....	12
2.3. Sistema aberto.....	12
2.4. Fracasso Escolar.....	13
2.5. Eficácia.....	13
2.6. Eficiência.....	14
2.7. Motivação.....	15
2.7.1. O sistema de remuneração como fonte de motivação dos professores.....	16
2.7.2. Satisfação com o trabalho.....	17
2.8. Desempenho.....	18
2.9. Recursos Humanos.....	19

2.9.1. Relação entre a motivação e o desempenho dos professores no processo de ensino aprendizagem.....	19
2.10. A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow (1943); A Teoria de dois (2) Factores de Frederick Herzberg (1973); e a Teoria da Expectativa de Victor Vroom (1964).....	23
2.10.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow (1954).....	23
2.10.2. Teoria de dois Factores de Herzberg (1968).....	25
2.10.3. Teoria da Expectativa de Victor Vroom (1964).....	27
2.10.4. A pertinência e a contribuição das teorias para o trabalho.....	28
CAPÍTULO III.....	30
3. Promoções semi-automáticas em Moçambique.....	30
3.1. Aproveitamento dos alunos da EPC Mártires de MBuzine de 2010-2014.....	34
CAPITULO IV.....	34
4. METODOLOGIA DE TRABALHO.....	34
4.1. Método de procedimento monográfico.....	35
4.2. Método hipotético-dedutivo.....	35
4.3. Método estatístico.....	36
4.4. Técnica de pesquisa.....	36
4.5. Caracterização da pesquisa.....	37
4.6. População e Amostra.....	37
CAPÍTULO V.....	40
5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	40
5.1. Breve Descrição da Instituição em Estudo.....	40
5.2. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS.....	40
CAPÍTULO VI.....	49

6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....	49
6.1. CONCLUSÕES.....	49
6.1.2. RECOMENDAÇÕES.....	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	57

### **Lista de Tabelas**

Tabela 1: Tamanho da Amostra com um Nível de Significância de 95%.....	39
Tabela 2: Formação acadêmica dos professores.....	41
Tabela 3: Conhecimento sobre a existência da promoção semi-automática.....	42
Tabela 4: Sensibilidade dos professores em relação a promoção semi-automática.....	43

Tabela 5:Diminuição das taxas de reprovações e repetências dos alunos.....	44
Tabela 6:Relação entre a promoção semi-automática e as taxas de reprovações e repetências dos alunos.....	45
Tabela 7: Posição ou atitude dos professores quanto a promoção semi-automática.....	46

### **Lista de abreviaturas**

**EP** – Ensino Primário

**EP2** - Ensino Primário do II grau

**EPC** - Escola Primária Completa

**CIREPS**- Conjunto de instituições e agências financiadas pelo Estado

**INDE** - Instituto Nacional de Educação e Desenvolvimento

**MINED** – Ministério da Educação

**OGED** – Organização e Gestão da Educação

**PCEB**- Plano Curricular do Ensino Básico

**UEM** - Universidade Eduardo Mondlane

## **CAPITULO I**

### **1. INTRODUÇÃO**

A escola é uma organização que contribui para orientar o indivíduo na sociedade. Com o aparecimento da administração científica começam a surgir os primeiros passos com vista a tornar a administração uma ciência. Com o surgimento da administração como ciência, Fayol (1916) veio a enunciar aquelas que são as funções administrativas.

Tendo em conta que sucesso da organização depende da forma como ela planifica as suas actividades, a planificação tornou-se num elemento fundamental para o trabalho de qualquer indivíduo que se depara com questões administrativas, pois se pressupõe que qualquer falha nesta etapa implicará nas outras funções administrativas que vem a posterior.

É notório que nenhuma organização pode funcionar sem certo nível de comprometimento e de esforço por parte dos seus membros. Sendo a escola uma organização que pode contribuir para o sucesso ou insucesso dos alunos, visto que estes factores, são uma das razões para que ocorram aprovações ou reprovações em massa, é necessário considerar a motivação do professor no processo de ensino e aprendizagem.

Neste âmbito, os professores de maneira geral exercem uma função importante na formação básica do indivíduo, transmitindo conhecimentos e ajudando os alunos a desenvolverem habilidades de que irão precisar para obterem meios de sobrevivência sustentáveis, acelerar o crescimento da economia e reforçar as instituições de uma sociedade.

A partir de 1992 á actualidade, o governo através do Ministério da Educação e seus parceiros de cooperação internacional, tem vindo a envidar esforços para a erradicação da baixa qualidade de ensino de modo a tornar o ensino mais relevante através da expansão da rede escolar, formação de professores e da melhoria da qualidade de ensino (através da introdução dos ciclos de aprendizagem, do ensino básico integrado do currículo local entre outras inovações propostos no plano curricular do ensino básico (PCEB).

Desta forma, para programar os objectivos deste plano, foi elaborado o PCEB que constitui o pilar do currículo do ensino em Moçambique e apresenta as linhas gerais que sustentam o novo currículo.

O seu principal desafio é tornar o ensino mais relevante, no sentido de formar os cidadãos capazes de contribuir para a melhoria da sua vida, família, da sua comunidade e, por conseguinte, do país. Este plano vem reformular o introduzido em 1983, pela lei nº 4/83, de 23 de Março, e revisto em 1992, pela lei nº 6/92, de 6 de Maio, (MINED, 2003: 07).

Assim, com o tema do presente trabalho “Reflexão Sobre a Influência da Promoção Semi-automática na Motivação dos Professores do Ensino Básico: Caso da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, no Período Entre 2009 à 2013”, pretende-se fazer uma análise sobre a influência da promoção semi-automática no Sistema Nacional de Educação (SNE).

Este sistema tem como objectivo assegurar que todas as crianças tenham acesso ao ensino básico de boa qualidade com o intuito de torná-lo mais relevante. A promoção semi-automática é uma das inovações do PCEB (Plano Curricular do Ensino Básico) e a motivação dos professores é um estímulo íntimo que os leva a comportarem-se de forma a

assegurar o alcance de determinado objectivo ou a se engajar em uma actividade que satisfaça as necessidades pessoais e organizacionais.

### **1.1. Formulação do Problema**

Partindo do princípio que a missão da escola na óptica de Brito (1998:89) é desenvolver globalmente e equilibradamente, o aluno, no aspecto intelectual, sócio educativo, psicomotor e cultural, com vista á sua correcta integração na comunidade, isto é Homens Formados, a questão da qualidade e eficácia escolar estará sempre presente na gestão das organizações escolares (planificação), o que dita deste modo, o sucesso ou insucesso escolar educativo.

Uma das razões que sustenta a promoção dos alunos é o facto de os resultados mostrarem que os alunos repetentes têm a tendência a ter um rendimento baixo relativamente aos não repetentes. Isto pode significar que, em alguns casos, a repetência não melhora significativamente a qualidade de ensino-aprendizagem, pelo contrário pode provocar bloqueios nos alunos, quer porque a sua faixa etária não condiz com as dos colegas da turma, criando complexos de inferioridade, inibições e até bloqueios cognitivos, quer porque lhe foi impedida a progressão, (*Ibid*:29).

Apesar da introdução de instrumentos como PCEB que preconizam a melhoria da qualidade de educação, as taxas médias de repetências e desistências continuavam a aumentar e atingiam os 25% no EP1, no período de 1992 até os nossos dias. E como resultado disso, apenas cerca de 25% dos alunos que ingressavam na 1ª classe, conseguia concluir com sucesso as classes do EP1, (INDE/ MINED, 2003:13-16).

Dai que o presente trabalho levanta a seguinte pergunta ou questão: ***Como é que as promoções semi-automáticas influenciam na motivação dos professores no ensino básico?***

### **1.2. Justificativa**

O presente tema é pertinente porque levará à uma reflexão sobre a crescente importância da promoção semi-automática no ensino que é motivada pela pressão diária da complexidade da actividade actual do professor na relação com os alunos.

Este tema enquadra-se ainda na vontade pessoal de aprofundar o conhecimento teórico obtido ao longo da formação, conjugado com acções práticas que caracterizam o dia-a-dia do professor do ensino básico, com o particular destaque para a Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine.

No contexto nacional temos a II fase da reforma do sector público<sup>1</sup> que vigorou em (2006-2011), e que inclui nela as acções implementadas nos prazos determinados, possibilitando as intervenções de longo prazo, como por exemplo, a implementação do sistema de gestão, de informação e de formação do capital humano, CIRES (2001:8).

Deste modo, torna-se pertinente estudar a relação entre a progressão semi-automática e a motivação dos professores, e saber de que forma nos podemos apoiar em estratégias que possam fazer com que se faça uma interpretação correcta desta inovação e assim, fazer com que ela cumpra as funções para as quais foram introduzidas.

---

<sup>1</sup> “É conjunto de instituições e agências que sendo directa ou indirectamente financiadas pelo Estado tem como objectivo final a provisão de bens e serviços públicos.”CIRES (2001:8)

### **1.3. OBJECTIVOS**

#### **1.3.1. Objectivo Geral**

- Analisar a influência da promoção semi-automática na motivação dos professores no ensino básico na EPC Mártires de Mbuzine.

#### **1.3.2. Objectivos Específicos**

- Discutir a relação entre a motivação dos professores e o fraco aproveitamento dos alunos;
- Citar o contexto em que as promoções semi-automáticas foram introduzidas em Moçambique;
- Descrever os números de sucesso escolar depois da introdução das promoções semi-automáticas na EPC Mártires de Mbuzine;

### **1.3.3. QUESTÕES DE PESQUISA**

- Qual é a relação entre a motivação dos professores e o fraco aproveitamento dos alunos?
- Em que contexto as promoções semi-automáticas foram introduzidas em Moçambique?
- Quais as percentagens de sucesso escolar depois da introdução das promoções semi-automáticas na EPC Mártires de Mbuzine?

## **CAPÍTULO II**

### **2. REVISÃO DA LITERATURA**

Este capítulo visa discutir a revisão literária e inicia por se debruçar sobre os conceitos para melhor compreensão do tema, com foco em Escola, Sistema, Eficácia, Eficiência, Motivação, desempenho, Satisfação no trabalho, Recursos Humanos e Organização. E posteriormente discussão das teorias motivacionais.

#### **2.1. Escola**

A escola é uma organização social constituída pela sociedade para cultivar e transmitir valores sociais elevados e contribuir para a formação dos seus alunos, mediante experiências de aprendizagem e ambiente educacional condizentes com os fundamentos, princípios e objectivos da educação, (Luck, 2009: 20).

Libâneo (2008:45) define Escola como um estabelecimento de ensino educacional no qual o ensino é ministrado de forma colectiva.

Ainda neste contexto Formosinho (1991:74)<sup>2</sup>, citado por Matias (1999: 59), a escola é uma “organização específica de educação formal marcada pelos traços da sistematicidade, sequencialidade, contacto pessoal directo, prolongado e pelo interesse público dos serviços que presta e que certifica os saberes que proporciona”.

De acordo com Matias (1999), escola é uma comunidade educativa específica, formal e sistematizada, é o local onde a educação realiza-se. É uma escola complexa cujo produto é o processo educativo. Daí que, a função primordial da escola é de transmitir e renovar a cultura uma vez que o homem é um ser em permanente autoconstrução. Para elaboração deste trabalho optou-se pela ideia de Matias (1999), porque ele apresenta na íntegra aquilo que é o objecto do estudo.

**Sistema social:** é o conjunto de inter-relações entre indivíduos, como unidade, integridade e entidade própria, sendo simultaneamente parte de um sistema maior. É uma interacção sistematizada de uma pluralidade de actores, dentro da qual a acção de cada um é orientada por regras. Estas constituem complexos de expectativas complementares referentes a papéis e as sanções (Chiavenato, 2004:498). É o conjunto de partes interdependentes que conjuntamente formam um todo unitário, efectuando uma dada função.

**Sistema aberto:** é aquele que interage dinamicamente com o meio que o envolve, tendo várias entradas e saídas, para garantir seu intercâmbio com o meio, (Chiavenato, 2004:496). O principal cliente torna-a um sistema aberto, dado que o alcance do seu principal objectivo depende da interacção com o meio. Deste modo, a escola recebe do ambiente insumos ou entradas (inputs, para que possa funcionar).

---

<sup>2</sup>Formosinho, J.(1991). *Concepções de Escola na Reforma Educativa, Ciências de Educação em Portugal – Situação Actual e Perspectivas*, Sociedade Portuguesa de Ciências de Educação: Porto.

Esses insumos são processados pelas diversas partes do sistema e transformados em saídas ou resultados (outputs), para serem devolvidos ao ambiente. Este fluxo transformador é regulado por um processo de retroacção ou feedback, onde o sistema recebe informação relativa ao seu produto, permitindo-lhe modificar a qualidade e quantidade das suas saídas.

De acordo com Brito (1999:12), a escola é uma entidade social complexa que inter-relaciona várias estruturas e vários intervenientes. As escolas devem ser compreendidas como sistemas sociais, na medida em que são compostas por seres humanos, são uma criação da interacção humana.

#### **2.4. Fracasso Escolar**

De acordo com Patto (1990), pode ser compreendido como consêquencia para um aluno da não apropriação da aprendizagem, isto é, conceitos como habilidades, valores, conhecimento, e a questão da cidadania, culminando muitas vezes em notas baixas, reprovação e por fim abandono escolar.

No entanto Bossa (2002), refere que o insucesso escolar esta associado a debilidade mental, um baixo quociente de inteligência avaliados apartir de exames psicológicos.

Ainda neste contexto Gurgel (2010), refere que o fracasso escolar é a ausência da aprendizagem e a falta de cumprimento dos objectivos de ensino. E não haver desenvolvimento das habilidades e competências para atender as necessidades sociais e culturais dos quais o indivíduo carece.

#### **2.5. Eficácia**

Segundo Daft (2005: 8), eficácia é o grau em que a organização alcança uma meta declarada. Eficácia é a maneira de fazer o que deve ser feito, isto é, cumprir com o objectivo pré-determinado dentro de uma organização (Lakatos, 2007: 66). A eficácia é a medida normativa de alcance de resultados, e esta preocupa-se com o alcance dos objectivos visados pela organização. Mas também pode-se definir como a forma de fazer o

que deve ser feito, de maneira correcta, de acordo com o ponto de vista de Chiavenato (1999:65).

No entender de Kats & Kahn (1972)<sup>3</sup>, citado por Chiavenato (2006:486), eficácia relaciona-se com a extensão em que todas as formas de rendimentos para a organização são maximizadas o que é determinado pela combinação de eficiência da organização e seus êxitos em obter condições vantajosas, por meio técnico, económico e político. Para este trabalho optamos pela ideia de Kats & Kahn (1972)<sup>4</sup>, citado por Chiavenato (2006:486), porque é abrangente e vai ao encontro do tema do trabalho na medida em que menciona todos elementos chaves do conceito em destaque.

## 2.6. Eficiência

De acordo com Chiavenato (2008: 41) Eficiência é “a optimização na utilização dos recursos disponíveis”. Sendo que para Lakatos (2007: 66), eficiência é a melhor forma de executar uma tarefa ou alcançar metas com recursos disponíveis. É o uso dos recursos mínimos (matérias primas, dinheiro e pessoas) para produzir um volume desejado de produção.

Com os conceitos de eficácia e eficiência remeteu-se a conclusão de que apesar da relação existente entre eles, estes nem sempre ocorrem simultaneamente, pois a eficiência não implica necessariamente a eficácia e vice-versa. Pode-se ser eficiente mas não se ser eficaz, no entanto o ideal é cumulativamente haver eficiência e eficácia, (Daft, 2005: 8).

A eficácia organizacional relaciona-se com a extensão em que todas as formas de rendimento para a organização são maximizadas o que é determinado pela combinação de

---

3 Kats, D & Kahn, Robert (1972), Psicologia social das Organizações, 2a Edição, Editora Compacta: São Paulo.

4 . Kats, D & Kahn, Robert (1972), Psicologia social das Organizações, 2a Edição, Editora Compacta: São Paulo.

eficiência da organização e seu êxito em obter condições vantajosas ou entradas de que necessita. A eficiência busca incrementos por meio de soluções técnicas e económicas, enquanto a eficácia procura a maximização do rendimento para a organização, por meios técnicos, económicos e políticos, (*Ibid*).

Nesta ordem de ideia, acredita-se que a Eficiência depende não só do trabalho e do incentivo monetário, mas também de um conjunto de condições de trabalho que garantam o bem-estar físico do funcionário e diminuam a fadiga, melhoria do ambiente físico de trabalho para evitar que o ruído, a ventilação, a iluminação e o conforto no trabalho não reduzem a eficiência do trabalho. Para este trabalho optamos pela ideia de (Daft, 2005: 8), porque apresenta aquilo que é a essência do conceito da eficácia.

## **2.7. Motivação**

Plumbly (1991:94) define motivação como uma das facetas dos interesses e surge da necessidade que cada um tem pelo dinheiro, poder, influência, pujança intelectual, apoio à família ou à sua equipa, etc. Refere ainda que, se esta fonte de motivação puder ser conjugada com o emprego, o indivíduo tem maior probabilidade de ser bem-sucedido. Marques (1997:78) define o mesmo conceito na vertente comportamental, referindo que um comportamento motivado é aquele que compreende todos ou alguns dos seguintes elementos: iniciação, direcção, persistência, intensidade e término.

Motivação é o que despoleta o comportamento humano (o que imprime movimento ao comportamento), disparadora da acção, com o fenómeno motivacional no estado de tensão fisiológica e psicológica o comportamento humano encontra-se derivado da existência de uma necessidade, Vale (2003: 52).

Chiavenato (2006: 64), defende que a motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a sua propensão a um

comportamento específico. Esse impulso á acção pode ser provocado por um estímulo externo (provido do ambiente) e pode também ser gerado internamente nos processos mentais do indivíduo. Nesse aspecto, a motivação está relacionada com o sistema de cognição da pessoa.

Do ponto de vista da gestão, a motivação no âmbito organizacional tem de ser vista como um processo de fornecer aos membros da organização a oportunidade de satisfazer as suas necessidades e cumprir os seus objectivos através de um comportamento que se traduza no máximo de produtividade para a organização de que fazem parte. Isto significa aumentar, tanto quanto possível, a área de coincidência dos objectivos individuais com os objectivos colectivos, (Teixeira, 1998:133).

### **2.7.1. O sistema de remuneração como fonte de motivação dos professores**

De acordo com Teixeira (1998:134), é específica a aceitação da remuneração como fonte de motivação dos professores, por exemplo, Herzberg (1968) inclui o salário no conjunto de factores higiénicos enquanto muitos economistas tendem a colocar o dinheiro nos primeiros lugares da escala dos motivadores, contrariamente aos cientistas do comportamento, que o colocam nos últimos lugares. Não havendo verdades absolutas, parece ter de admitir que para que o dinheiro se constitua em fonte de motivação, alguns aspectos têm de ser tidos em conta:

- Em primeiro lugar, a remuneração ajuda a satisfazer as necessidades dos níveis mais baixos, alimentação, habitação, vestuários e recreação e eventualmente às pessoas mais jovens que estão a construir família, mais do que as pessoas já instaladas na vida para quem as necessidades pecuniárias não são tão urgentes;
- Em segundo lugar, uma vez que a maior parte dos professores atribui um elevado valor ao salário, este deve de acordo com a teoria das expectativas, estar directamente associado ao desempenho individual;

- Em terceiro lugar, se há um aumento do salário imediatamente sucede um determinado comportamento, que tende a repetir-se. E o que acontece quando o dinheiro não é suficiente para atrair e motivar as pessoas? É preciso criar um ambiente em que os funcionários sintam que não são meros factores de produção, mas elementos de uma organização que os respeita e que se dispõe a fazer tudo o que puder para enriquecer suas vidas, (Chiavenato, 1999:611).

O dinheiro ainda é um instrumento poderoso para conquistar funcionários e maximizar a sua produtividade, mas, por si só, não basta. Organizações inteligentes procuram seduzir seus funcionários com recompensas não-monetárias, por exemplo: a instalação de um refeitório e/ou de um centro social, atribuição de terrenos entre outras recompensas, que facilitam sua vida diária e acrescentam significado a ela, (Ibid:612).

As organizações que têm maiores chances de atrair os melhores funcionários são aquelas que estão olhando para além do dinheiro. Elas estão examinando os vínculos psicológicos criados entre funcionários e patrões, reflectindo sobre se querem que seus funcionários trabalhem a contragosto, sentindo-se escravizados, ou de forma enérgica e criativa, sentindo-se integrantes de uma equipa, (Chiavenato, 1999:612).

### **2.7.2. Satisfação com o trabalho**

A satisfação com o trabalho é o conjunto de sentimentos que uma pessoa possui com relação ao seu trabalho. Ela refere-se a atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza. Uma pessoa que tem alto nível de satisfação com o seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas. As atitudes são afirmações avaliadoras favoráveis ou desfavoráveis em relação a objectos, pessoas ou eventos. Reflectem como o indivíduo se sente em relação a alguma coisa, (Robbins, 2005:61).

A satisfação refere-se ao grau em que o indivíduo satisfaz as suas necessidades nas organizações. A mesma afecta tanto a atitude da pessoa a que se refere como a dos seus colaboradores, superiores hierárquicos e a da sua organização em geral, (Madureira, 1990:300).

Na óptica de Robbins (2005:70), os trabalhadores satisfeitos estão naturalmente mais predispostos a trabalhar com regularidade, a colaborar bem com os outros, a manter-se mais tempo nos seus cargos do que os que estão insatisfeitos. Um funcionário insatisfeito pode-se comportar de diversas formas, por exemplo: Em vez de pedir demissão, os funcionários podem reclamar, tornarem-se insubordinável, furtar algo da organização ou diminuir a qualidade da prestação de serviço.

Assim, a resposta à insatisfação com o trabalho pode expressar-se de quatro formas, a saber: **Saída:** Comportamento dirigido para o abandono da organização, incluindo a busca de um novo emprego e a demissão; **Comunicação:** Tentativa activa e construtiva de melhorar as condições, incluindo a sugestão de melhorias, a discussão dos problemas com os superiores e algumas formas de actividade sindical; **Lealdade:** É a espera passiva, mas optimista, de que as condições melhorem, incluindo a defesa da organização às críticas externas e a crença de que a organização e seus dirigentes farão a coisa certa; **Negligência:** Deixar as coisas piorarem, incluindo o absentéismo ou atrasos crónicos, redução do desempenho e aumento dos índices de erros. Para o trabalho ficou-se com o conceito de Robbins (2005:70), que achamos ser a mais abrangente e pertinente para o trabalho.

## 2.8. Desempenho

Desempenhar significa cumprir uma tarefa ou obrigação, exercer uma função ou um papel na organização, cumprimento, exercício, actuação, execução. O desempenho depende de uma complexidade de factores que actuam interagindo entre si de maneira extremamente dinâmica.

Se ela está motivada para executá-la e para atingir os objectivos propostos certamente dedicará um determinado esforço individual proporcional a sua motivação, esse esforço pessoal será eficaz na medida em que a pessoa possua as habilidades adequadas para a execução da tarefa e as condições ambientais não lhe provoquem restrições ou limitações. Assim o desempenho é consequência do estado motivacional, do esforço individual para realizar a tarefa e atingir os objectivos, (Chiavenato, 2004; 247).

Na óptica de Marras (2000: 173), desempenho, é o acto ou efeito de cumprir ou executar determinada missão ou meta previamente traçada, é directamente proporcional a duas condições do ser humano; o querer fazer, que explicita o desejo endógeno de realizar (a motivação), e o saber fazer, isto é, a condição cognitiva e experiencial que possibilita o indivíduo realizar com eficiência alguma coisa. Aqui consideramos o conceito apresentado por (Chiavenato, 2004:248), o mais adequado para o efeito do presente trabalho, pelo facto de englobar todos aspectos que permitem uma melhor compreensão no que tange ao desempenho humano.

## **2.9. Recursos Humanos**

Na visão de Chiavenato (2006:129), Recursos Humanos é o conjunto de pessoas que permanecem, integram e participam na organização, qualquer que seja o seu nível hierárquico ou sua tarefa”, isto é, pessoas que integram, permanecem e participam de qualquer organização independentemente do seu nível hierárquico, e as tarefas que executam, constituem o único recurso dotado de uma vocação dirigida para o crescimento, desenvolvimento e capacidade de usar outros recursos existentes na organização com vista a alcançar os seus objectivos, (Ibid:156).

Segundo Werther e Davis (1993:04), “Recursos Humanos são elementos mais comuns em cada organização, elas criam os objectivos, as inovações e as realizações pelas quais as organizações são levadas, e quando considerados na perspectiva de uma organização, as pessoas são o recurso sem o qual elas não existem”. Para este trabalho, optamos pelo

conceito de Chiavenato (2006:129), por ser mais abrangente e olha o recurso humano como sendo um elemento fundamental dentro de uma organização.

### **2.9.1. Relação entre a motivação e o desempenho dos professores no processo de ensino aprendizagem**

O sucesso do aluno no processo de ensino aprendizagem pode ser afectado por uma vasta gama de factores que podem, mais tarde, resultar num panorama de fracassos e frustrações para professores e alunos. Dentre tais factores, merecem a atenção os aspectos psicológicos, os estados afectivos e motivacionais, reconhecidos como factores relevantes que influenciam o sucesso e o fracasso escolar, especialmente no caso de alunos que, embora possuam capacidades intelectuais médias ou acima da média, apresentam um baixo rendimento escolar, (Bruneck, 2001:45).

O sucesso no processo de ensino e aprendizagem não é determinado pelo método de ensino. É ilusão esperar que o uso de livros, apostilas, jogos, calculadoras, computadores, internet, resolução de problemas, projectos inter ou transdisciplinares sempre irá dar certo ou resolver todas as dificuldades no ensino e na aprendizagem. Entretanto, qualquer método, com qualquer recurso didáctico, funciona para o aluno motivado e então o professor conseguirá ensinar os conteúdos programados e atingir seus objectivos.

Considerando as colocações de Neves (2001:78), Brito (1996:12) e Zanin (2004:89), podemos inferir que, para o bom ensino não se pode descartar as contribuições dos estudos e pesquisas sobre motivação, assim como podemos considerar que levar em conta as relações entre desempenho e motivação pode esclarecer alguns aspectos da aprendizagem.

De acordo com Boruchovitch (2001:156) existe um consenso generalizado entre as pessoas acerca daquilo que se entende por motivação: quando o ser humano está motivado a realizar uma determinada actividade, sua persistência aumenta, bem como o tempo dedicado a essa actividade, mesmo diante de dificuldades ou obstáculos encontrados pelos professores. O sucesso na realização da tarefa aumenta a autoconfiança e a auto-estima das pessoas, uma

vez que, a partir daí, saberão que podem obter sucesso numa tarefa em que o seu esforço for envolvido.

Segundo Bruneck (2001:56), existe uma convergência de resultados de pesquisas que atestam que tanto a motivação como a sua ausência ou distorção têm a ver com determinadas condições ambientais (estrutura física da escola, cultura da região em que se localiza a escola), resultando, assim, em complexas interações entre características do aluno e factores de contexto, incluindo a actuação do professor em sala de aula. A motivação do aluno em sala de aula depende de um conjunto de medidas educacionais, de estratégias de ensino ou eventos sobre os quais todo professor tem um amplo poder de decisão.

Ainda de acordo com Bruneck (2001:58), os professores observam comportamentos de indisciplina, falta de atenção nas aulas e em tarefas escolares, resultados não satisfatórios em tarefas e provas e afirmam que os alunos não são motivados. O autor afirma que problemas de motivação podem existir, mas é preciso uma análise mais cautelosa da situação.

A motivação em sala de aula implica o envolvimento do aluno com as tarefas propostas, investindo recursos pessoais (esforço) e persistência diante dos obstáculos que impeçam ou dificultem a realização da tarefa. A teoria construtivista destaca que o aluno é o sujeito activo da própria aprendizagem, enfatizando que nenhuma outra pessoa pode realizar determinados processos cognitivos por ele.

No contexto específico de sala de aula o aluno deve executar tarefas que implicam atenção, concentração, persistência e que são, em grande parte, tarefas de natureza cognitiva. Essas tarefas, na maior parte, envolvem processos de elaboração, integração de informação, raciocínio e resolução de problemas, como afirma o autor, (Ibid).

Os professores, de maneira geral, têm apresentado, nestes últimos dez (10) anos, preocupação com a baixa motivação de alunos pelos estudos, sendo o assunto motivação

colocado no centro das discussões acerca do que vai mal nas escolas, como revisão realizada por Bruneck (2001:59).

O autor acima citado afirma que alunos desmotivados apresentam rendimento escolar insatisfatório, estudam pouco e, como consequência, aprendem quase nada; além disso, apresentam crenças distorcidas quanto à sua própria capacidade de realizar tarefas escolares com sucesso e pouco domínio de estratégias de aprendizagem (cognitivas e metacognitivas), com bastante consistência, seja em escolas de ensino básico, seja de ensino secundário geral, os professores queixam-se com frequência, de alunos desmotivados.

A tendência dos professores é considerar que, os alunos não revelam dedicação desejável aos estudos e rendimento escolar satisfatório, são desmotivados. Tais queixas, segundo o autor, apoiam-se em observação de alunos e não é possível saber se professores conseguem identificar com rigor e interpretar correctamente as ocorrências em sala de aula, o que indica a necessidade de pesquisas sobre o assunto.

Quando se trata de investir na qualidade do trabalho na escola, principalmente quando o rendimento de alunos não é satisfatório, é interessante que se considere que os factores que influenciam o processo de ensino aprendizagem podem não ser estritamente cognitivos ou metacognitivos, mas também de natureza afectiva. Os estados afectivos e motivacionais são factores que podem afectar o sucesso e o fracasso escolar de alunos que, embora tenham capacidades, apresentam rendimento não satisfatório no ensino básico em Moçambique.

Nas últimas décadas verifica-se um considerável número de trabalhos sobre motivação, a maioria desses desenvolvidos na perspectiva das teorias cognitivistas.

Nessa perspectiva a motivação tem sido estudada e percebida em termos de crenças gerais, valores, atribuições causais, metas e objectivos. Trabalhos científicos e pesquisas indicam que, esta, deve ser entendida como um factor, ou como um processo, pois a motivação influencia o comportamento dos professores levando a escolhas, instigando o aluno a

prestar atenção, a investir esforço especial e a persistir diante dos obstáculos na realização das tarefas.

Ainda neste capítulo apresenta-se a abordagem teórica que orienta o trabalho. Com o quadro teórico pretende-se explicar os factos (problema) a partir da reflexão feita por diversos autores da Teoria de Motivação Humana, sendo a destacar:

**2.10. A Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow (1943)<sup>5</sup>; A Teoria de dois (2) Factores de Frederick Herzberg (1973)<sup>6</sup>; e a Teoria da Expectativa de Victor Vroom (1964)<sup>7</sup>.**

**2.10.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Abraham Maslow (1954).**

Abraham Maslow (1954) defende que diferentes necessidades encontram-se activadas em momentos diferentes e que apenas as necessidades não satisfeitas orientam o comportamento humano. As necessidades humanas estão organizadas e dispostas de forma piramidal, em níveis de hierarquia de importância e de influência, onde encontramos as necessidades primárias que são constituídas por necessidades fisiológicas e de segurança. E nas secundárias encontramos as necessidades sociais, de auto-estima e de realização, (Santos, 2002: 450).

As necessidades fisiológicas constituem o nível mais baixo de todas as necessidades humanas, mas de vital importância. Nesse nível estão as necessidades de alimentação (fome e sede), de sono e repouso (cansaço), de abrigo (frio ou calor), o desejo sexual, etc. As necessidades fisiológicas estão relacionadas com a sobrevivência do indivíduo e com a

---

5 . **MASLOW**, Abraham (1943) - *Psicologia educacional e desenvolvimento*, 3ª Edição, Editora Atlas: São Paulo

6. **HERZBERG**, Frederick (1973) - *Elementos do comportamento empresarial*, 2ª Edição, Editora Pioneira Thomson: São Paulo

7 . **Vroom**, Victor (1964) - *Work and Motivation*. Wiley, New York.USA

preservação da espécie, são necessidades instintivas, que já nascem com o indivíduo, (Santos, 2002: 450).

O homem com o estômago vazio não tem outra preocupação maior do que matar a fome. Porém, quando come regularmente e de maneira adequada, a fome deixa de ser uma motivação importante. As necessidades de segurança constituem o segundo nível das necessidades humanas. São necessidades de segurança, estabilidade, busca de protecção contra ameaças ou privações e fuga do perigo. Surgem no comportamento quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. Quando o indivíduo é dominado por necessidades de segurança, o seu organismo no todo age como um mecanismo de procura de segurança e as necessidades de segurança funcionam como elementos organizadores quase exclusivos do comportamento, (Chiavenato 2003: 329).

As necessidades de segurança Constituem o segundo nível das necessidades humanas. São necessidades de segurança, estabilidade, busca de protecção contra ameaça ou privação e fuga do perigo. Surgem no comportamento quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas. Quando o indivíduo é dominado por necessidades de segurança, o seu organismo no todo age como um mecanismo de procura de segurança e as necessidades de segurança funcionam como elementos organizadores quase exclusivos do comportamento.

Têm grande importância no comportamento humano, uma vez que todo empregado está sempre em relação de dependência com a empresa, na qual acções administrativas arbitrarias ou decisões incoerentes podem provocar incerteza ou insegurança no empregado quanto à sua permanência no emprego. Se essas acções ou decisões reflectem discriminação ou favoritismo ou alguma política administrativa imprevisível, podem tornar-se poderosos activadores de insegurança em todos os níveis hierárquicos da empresa, (Chiavenato 2003: 329).

As necessidades sociais surgem no comportamento, quando as necessidades mais baixas (fisiológicas e de segurança) encontram-se relativamente satisfeitas. Dentre as necessidades

sociais estão a necessidade de associação, de participação, de aceitação por parte dos companheiros, de troca de amizade, de afecto e de amor, (Chiavenato 2003: 330).

Quando as necessidades sociais não estão suficientemente satisfeitas, o indivíduo torna-se resistente, antagónico e hostil em relação às pessoas que o cercam. Em nossa sociedade, a frustração das necessidades de amor e de afeição conduz à falta de adaptação social, ao isolacionismo e à solidão. Dar e receber afecto são importantes forças motivadoras do comportamento humano, (Buckley & Caple, 1998:45).

As necessidades de auto-estima são as relacionadas com a maneira pela qual o indivíduo vê-se e avalia-se. Envolvem a auto-apreciação, a autoconfiança, a necessidade de aprovação social e de respeito, de status, de prestígio e de consideração. Elas incluem ainda o desejo de força e de adequação, de confiança perante o mundo, independência e autonomia.

A satisfação das necessidades de auto-estima conduz a sentimentos de auto-confiança, de valor, força, prestígio, poder, capacidade e utilidade. A sua frustração pode produzir sentimentos de inferioridade, fraqueza, dependência e desamparo que, por sua vez, podem levar ao desânimo, (*Ibid*:46-47).

As necessidades de auto-realização são as mais elevadas e estão no topo da hierarquia. Estão relacionadas com a realização do próprio potencial e auto-desenvolvimento contínuo. Essa tendência se expressa por meio do impulso que a pessoa tem para tornar-se sempre mais do que é e de vir a ser tudo o que pode ser.

### **2.10.2. Teoria de dois Factores de Herzberg (1968)**

A Teoria de dois factores surgiu nos meados do século XX, quando Frederick Herzberg (1968), psicólogo clínico norte-americano e professor de gestão na universidade de Utah, e seus colegas realizaram um estudo das atitudes profissionais de 200 engenheiros e contadores. O método de investigação foi chamado por “Incidente Clínico”, caracterizado pelo facto de os entrevistados serem solicitados a descrever um acontecimento ou facto que lhes parecesse importante, (Stoner e Freeman, 1999:326).

Apoiado nos trabalhos pioneiros de Maslow, Frederick Herzberg (1968), desenvolveu a teoria de dois factores, de acordo com a qual o comportamento das pessoas no trabalho depende, essencialmente, de factores motivacionais (Factores intrínsecos ou satisfacientes) e Factores higiénicos (Factores extrínsecos ou insatisfacientes). Os factores intrínsecos coincidem com os factores susceptíveis de satisfazer as necessidades de nível hierárquico superior de auto-estima e de auto-realização originalmente propostos por Maslow, enquanto os factores higiénicos se referem, em contra partida, aos factores indispensáveis à satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores, fisiológicas, segurança e sociais, (Santos, 2002:89).

- **Os factores higiénicos** ou insatisfacientes também designados por factores extrínsecos ou de contexto, cuja presença evita a insatisfação referem-se aos factores relativos ao ambiente externo que rodeia as pessoas e sobre os quais estes não têm qualquer controlo, designadamente: o salário, os benefícios sociais, o status, a segurança e estabilidade, o tipo de chefia ou supervisão a que as pessoas estão sujeitas, as condições físicas e ambiente de trabalho, as políticas e práticas de gestão da organização, as regras e regulamentos internos, o clima e cultura organizacional, relação interpessoal com supervisores, a vida pessoal dos trabalhadores, etc, (Santos, 2002:89).
- **Os factores motivacionais** ou satisfacientes, também denominados alternativamente de intrínsecos, cujo a presença gera satisfação, relacionam-se directamente com o conteúdo dos cargos desempenhados pelos trabalhadores e integram, em particular a consecução dos objectivos, o desenvolvimento individual, a natureza das tarefas ou cargos exercidos, o nível de responsabilidade e, bem assim, outros factores susceptíveis de promoverem sentimentos de realização ou de conhecimento, (Stoner e Freeman, 1999:326).

As necessidades de realização traduzem a necessidade dos indivíduos terem sucesso no desempenho de tarefas e funções relativamente complexas, bem como na consecução dos objectivos relativamente ambiciosos (embora atingíveis) e de receberem reconhecimento

positivo relativamente ao seu desempenho. A necessidade de filiação ou de associação remete para a necessidade humana de interacção, participação e manutenção de relações afectuosas e amigáveis com os outros, num sentido idêntico ao proposto por Maslow para as necessidades sociais, (Stoner e Freeman, 1999:326).

### 2.10.3. Teoria da Expectativa de Victor Vroom (1964)

Diferentemente de Maslow e Herzberg, Vroom (1964) afirma que o processo de motivação deve ser explicado em função dos objectivos e das escolhas de cada pessoa e das expectativas de atingir esses mesmos objectivos. Para Victor Vroom<sup>8</sup> a motivação é o processo que governa a escolha de comportamentos. A motivação do indivíduo ao fazer uma escolha depende de três (3) factores respectivamente: do valor que ele atribui ao resultado advindo de cada alternativa, (que chamou de *valência*); da percepção de que a obtenção de cada resultado está ligada a uma compensação (instrumentalidade); e da expectativa que ele tem de poder obter cada resultado (expectativa), (Teixeira, 1998:131).

Em termos práticos, esta teoria sugere que um funcionário se sente motivado a despende um alto grau de esforço quando acredita que vai resultar em uma boa avaliação de desempenho, que a boa avaliação vai resultar em recompensa organizacional, tais como bonificação, aumento de salário ou promoção e que estas recompensas vão atender as suas metas pessoais. Esta teoria compreende três variáveis ou relações, (Robbins, 1998:344).

- **Valência ou relação recompensa/metapessoais**, é o grau em que as recompensas organizacionais satisfazem as metas pessoais ou as necessidades dos indivíduos, e a atracção que estas recompensas potenciais exercem sobre ela. A valência varia de -1 (uma recompensa indesejável) até +1 (recompensa muito desejável). Uma baixa

---

8 .Bilhim, João, A.F (2001:326) -teoria Organizacional

valência como - 0,1 ou - 0,2 significa que a pessoa dá pouco valor à recompensa, (Ibid).

- **Instrumentalidade ou relação desempenho/recompensa** é o grau em que o indivíduo acredita que o desempenho em um determinado nível é instrumental na condução à obtenção de um resultado desejado. A instrumentalidade também varia de 1 (instrumentalidade total), significando que é 100% certo obter a recompensa com o desempenho, será zero (nenhuma instrumentalidade), indicando que não há chance de que o desempenho conduza a alguma recompensa. Uma baixa instrumentalidade – como 0.1 ou 0,2 - significa que a pessoa não está confiante de que o esforço para o desempenho resultará em acréscimo em suas recompensas, (Bilhim, 2001:326).
- **Expectância ou relação esforço/desempenho**, que é a probabilidade percebida pelo indivíduo de que a aplicação de uma determinada quantidade de esforço levará a um certo nível de desempenho, ou seja, é a probabilidade esperada pelo indivíduo de que o seu esforço será igual a zero-nenhuma expectância - quando a pessoa sentir que é impossível atingir o desempenho desejado, será igual a 1 (total expectância) se a pessoa tiver 100% certo de que o desempenho será alcançado, (Ibid).

A chave da teoria de expectância é a compreensão dos objectivos de um indivíduo - e as relações entre esforço e desempenho, entre desempenho e recompensas, e finalmente entre recompensas e a satisfação do objectivo do indivíduo. Como um modelo contingencial, a teoria da expectância admite que não existe nenhum princípio universal para explicar a motivação de cada pessoa, (Robbins, 1998:335).

#### **2.10.4. A pertinência e a contribuição das teorias para o trabalho**

Com essas teorias motivacionais pretendeu-se analisar a influência da promoção semi-automática sobre a motivação dos professores na Escola Primária Completa Mártires de

Mbuzine. Conforme salientou se logo na contextualização, nenhuma organização pode funcionar sem certo nível de comprometimento e de esforço por parte dos seus membros.

Do mesmo modo, os professores do ensino básico exercem uma função fundamental na formação básica, transmitindo conhecimento e ajudando a desenvolver habilidades de que os alunos irão precisar para obterem meios de sobrevivência sustentável, acelerar o crescimento da economia e reforçar as instituições de uma sociedade democrática ao mesmo tempo que contribuem para o alcance dos objectivos do desenvolvimento do milénio para o sector da Educação, (Stoner e Freeman, 1999:322 e MINED, 1998:8).

Assim, através da teoria de dois factores de Herzberg, vai-se avaliar o grau da satisfação ou insatisfação dos professores da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine em relação ao seu trabalho no geral, e em particular, em relação à promoção semi-automática.

A teoria da hierarquia das necessidades será de grande valor para este estudo dada a sua importância para a administração. O que a torna tão importante e instrutiva não é simplesmente a sua lista específica de necessidades humanas, mas antes o seu reconhecimento da inabilidade das necessidades já satisfeitas em motivar o comportamento. Importa realçar que a teoria de expectativa de Victor Vroom vai nos ajudar a explicar por que tantos professores, mesmo não sentido-se motivados em seu trabalho, fazem o mínimo necessário para continuarem a leccionar.

Dos pensamentos expostos, encontrou-se um aspecto comum a motivação, que impulsiona o comportamento e determina a sua forma, direcção, intensidade e duração. Porém, para o estudo cingiu-se nas teorias de Maslow (1943) e de Frederick Herzberg (1973), por entender que de todas as teorias sobre motivação que abordou-se neste trabalho, estas são as que melhor enquadram-se na abordagem que pretendemos dar ao tema em estudo.

Verificou-se que ambas teorias convergem e complementam-se entre si, na medida em que repousam na presunção implícita de que existe uma forma melhor de motivar as pessoas para além do dinheiro, seja por meio de reconhecimento da pirâmide de necessidades

humanas, seja através da aplicação dos factores motivacionais pois, a teoria de Herzberg (1973) acaba sendo uma extensão interessante da teoria da hierarquia das necessidades.

Na verdade, tanto Maslow (1943) assim como Herzberg (1973) tendem a simplificar o processo motivacional, tratam do mesmo problema, o primeiro enfatiza o problema (em termos de necessidades) e o segundo (em termos de metas e recompensa).

## **CAPÍTULO III**

### **3. Promoções semi-automáticas em Moçambique**

Em Moçambique, uma das formas vistas para dinamizar o processo de ensino e aprendizagem e aumentar a qualidade e eficácia das Organizações Escolares e pelo facto da educação ser reconhecida como instrumento fundamental para o crescimento económico, desenvolvimento social e promoção do bem-estar dos cidadãos, o governo introduziu em 1983 o Sistema Nacional de Educação (SNE) através da lei 4/83, de 23 de Março e revista pela lei 6/92, de 6 de Maio, PCEB (2008). Durante este período o Ministério da Educação iniciou o processo de planificação, direcção e controlo das actividades educativas, (Golias 1993: 65-66).

As reformas curriculares introduzidas no período de 1975 a 1983 pouco impacto produziram na elevação qualitativa do ensino primário, pois os índices do aproveitamento continuaram a decrescer, facto comprovável através de um estudo realizado pelo MINED que verificou que em cerca de 1000 crianças que ingressavam na 1ª classe apenas 102 é que conseguiam chegar a 5ª classe.

Não obstante o facto das taxas de admissão terem subido consideravelmente nestes dois períodos (cerca de 200% em 1979), uma grande maioria das crianças em idade escolar, continuava fora da escola sobretudo por falta de vagas. Em 1981 como em 1984, por exemplo, nem sequer metade das crianças escolarizáveis puderam frequentar à escola, (Golias, 1993:67).

No período de 1985 a 1992 verificou-se uma erosão profunda tanto das condições materiais e físicas dos equipamentos e estabelecimentos educativos como da própria qualidade de ensino, como consequência da guerra dos 16 anos (guerra civil). Este período caracterizou-se da seguinte forma:

- **Rede escolar e cobertura educativa:** insuficiência e degradação das infra-estruturas, o que obrigava a utilização de regime de três turnos; turmas numerosas que ultrapassavam o número exigido pela Lei nº 4/83, de 23 de Março que introduziu o sistema nacional de educação e revista pela Lei nº 6/92, de 6 de Maio.
- **Qualidade de ensino:** bastante fraca, a assimilação dos conteúdos causada pela relação professor/aluno, elaborações de conteúdos difíceis nas classes iniciais e ou o uso de linguagem mais pesada o que não lhes permitia assimilar a matéria programada, a falta de material didáctico para uma boa aprendizagem dos alunos em muitas escolas do país, a falta de interesse por parte dos educandos, a fraca intervenção por parte dos pais e encarregados de educação no acompanhamento escolar dos seus educandos.

Para fazer face aos problemas acima destacados que, de certo modo põem em causa o alcance do segundo objectivo e da sua meta, o governo, através do Ministério de Educação, em colaboração com os parceiros de cooperação externa, desenhou um plano estratégico de educação (PEE) em 1999-2003, que baseava-se na visão de um sistema educativo que melhor responde as necessidades e expectativas dos cidadãos e procura ser consistente com as exigências da economia moçambicana, visando aumentar o acesso às oportunidades educativas para todos os moçambicanos, em todos níveis do sistema educativo; manter e

melhorar a qualidade de educação; desenvolver um quadro institucional e financeiro que possa sustentar as escolas e os alunos, (MINED, 1998:01).

O Sistema Nacional de Educação (SNE) foi concebido como um vasto projecto educacional com determinadas finalidades e objectivos. Como projecto, a sua gestão e administração devem ser vista como um processo de coordenação dos recursos disponíveis visando atingir os objectivos socioeconómicos definidos no contexto da política vigente, (Golias, 1993: 89).

Contudo, estes resultados positivos não foram sendo acompanhados pela qualidade de ensino visto que as crianças formadas com base neste sistema apresentam uma série de dificuldades para ler, escrever e fazer cálculos, que são as condições necessárias para o alcance dos desafios da educação e do desenvolvimento da educação.

No período de 1985 a 1992 verificou-se uma erosão profunda tanto das condições materiais e físicas dos equipamentos e estabelecimentos educativos como da própria qualidade de ensino, como consequência da guerra dos 16 anos (guerra civil). No entanto, existem mudanças de forma a permitir que as instituições se adaptem as novas realidades oferecidas pelo ambiente dinâmico. Com a preocupação na formação e desenvolvimento de quadros num contexto marcado pela escassez de pessoal qualificado, levou ao governo a iniciar o processo de reforma na administração pública em 1989.

### **3.1. Promoção semi-automática ou progressão normal por ciclo de aprendizagem**

A promoção semi-automática consiste na transição dos alunos, de um ciclo de aprendizagem para o outro. Esta pressupõe a criação de condições de aprendizagem para que todos alunos atinjam os objectivos mínimos de um determinado ciclo, o que lhes possibilita a progressão automática para estágio seguinte, (INDE/ MINED, 2003:28).

Os ciclos são unidades de aprendizagem com mais de um ano com competências definidas. O ensino primário tem 7 classes organizadas em dois graus. O 1º grau esta dividido em dois

ciclos, sendo o 1º correspondente as 1ª e 2ª classes e o 2º ciclo correspondentes as 3ª, 4ª e 5ª classes. O 2º grau corresponde às 6ª e 7ª classes. No interior de cada ciclo, a transição é automática, ou seja, dentro de cada ciclo de aprendizagem o aluno transita normalmente de uma classe para a outra, e no final do primeiro ciclo progride todo o aluno que tiver uma classificação global igual ou superior a aceitável 7 aos 9 valores respectivamente, o que significa que ele não é retido nas classes do ciclo, esperando-se que o professor oriente o processo de ensino e aprendizagem em função das suas necessidades de modo a desenvolver as competências básicas até ao final do ciclo, (Ibid:30).

No final de cada ciclo - 2ª, 5ª e 7ª classe - o aluno realiza uma prova final ou exame. Para passar do primeiro para o segundo ciclo, o aluno deve ter uma classificação global, igual ou superior a aceitável de 7 valores. Para passar do segundo para o terceiro ciclo, o aluno deve ter uma classificação global igual ou superior a satisfatório (10 valores), uma classificação igual ou superior nas disciplinas de português e matemática e ter uma classificação aceitável nas restantes disciplinas, (MINED, 2007:03). No fim de cada ciclo poderá ser retido uma vez, o aluno que não tiver desenvolvido as competências básicas de modo a acompanhar o processo de ensino e aprendizagem no ciclo ou estágio seguinte, (Ibid: 41-43).

Baseado no pressuposto de que o desenvolvimento cognitivo não é uniforme para todas as crianças e depende de vários factores, a cada ciclo de aprendizagem corresponde o tempo considerado necessário para atingir um estágio no processo de aprendizagem, a promoção será feita de um ciclo para o outro quando os alunos tiverem atingido os objectivos mínimos, que lhes permitam ou possibilitem a progressão para o estágio seguinte, (INDEMINED, 2003:28-30).

### 3.2. Aproveitamento dos alunos da EPC Mártires de MBuzine de 2010-2014

Ano	Fim do			Alunos Avaliados			Situação Positiva			Porcentagem		
	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM	H	M	HM
2010	1369	1438	2807	1369	1438	2807	841	877	1718	61.4	60.9	61.2
2011	1397	1398	2795	1397	1398	2795	812	885	1697	58.1	63.3	60.7
2012	1333	1396	2729	1333	1396	2729	821	864	1685	61.6	61.9	61.7
2013	1347	1335	2682	1347	1335	2682	870	1002	1872	64.6	75.1	69.8
2014	1349	1301	2650	1349	1301	2650	879	1004	1883	65.2	77.2	71.1

Fonte: **Dados fornecidos pela Escola**

## **CAPITULO IV**

### **4. METODOLOGIA DE TRABALHO**

Segundo Silva (2004:14), a metodologia é o conjunto coerente de procedimentos racionais ou prático-racionais que orientam o pensamento para serem alcançados conhecimentos válidos. A realização de qualquer pesquisa pressupõe a estruturação de um método a fim de guiar os passos do pesquisador e possibilitar a sua replicação quando conveniente. Assim o projecto metodológico deve ser cuidadosamente pensado e baseado na natureza do problema, objecto de estudo e nas características da pesquisa a ser realizada.

Ainda neste contexto Salomon (1992:110), define metodologia como sendo “ o interesse por princípios e técnicas suficientemente gerais para se tornarem comuns a todas as ciências ou a uma significativa parte delas. Alternativamente são princípios filosóficos ou lógicos suficientemente específicos que estão particularmente relacionados com a ciência,

distinguida de outros afazeres humanos.” Esta pesquisa basear-se-á em três (3) métodos: O Método de Procedimento Monográfico, Método hipotético-dedutivo e o Método Estatístico:

#### **4.1. Método de procedimento monográfico**

O método de procedimento monográfico consiste no estudo de determinados indivíduos, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações. A investigação deve examinar o tema escolhido, observando todos os factores que o influenciaram e analisando-o em todos os seus aspectos, (Lakatos, 1981:33).

O método monográfico permite o estudo de casos isolados e os factos sociais. Este método parte do pressuposto segundo o qual o estudo de um caso em profundidade pode ser considerado representativo de muitos outros ou mesmo de todos os casos semelhantes. Assim, este método permite reunir o maior número possível de informações ligadas às variáveis da unidade em estudo (professores). Na visão do Michel (2005:55), trata-se de um método de pesquisa de campo que se caracteriza por ser o estudo de uma unidade, grupo social, uma família, instituições, com objectivo de compreendê-los em seus próprios termos. Este método foi uma premissa para estudar *in loco* na Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, a influência da promoção semi- automática sobre a motivação dos professores do ensino básico.

#### **4.2. Método hipotético-dedutivo**

Este método para K. Popper (1977), citado por Godoy (1995:45), traduz a ideia de que para a explicação de um problema devem-se formular hipóteses, deduzirem-se as consequências que devem ser testadas ou falseadas. Quando a explicação de um fenómeno ou conhecimento não é cabal surge um problema do qual há necessidade de se formular respostas preliminares (as hipóteses), que são por sua vez susceptíveis de verificação e falseamento. Segundo Carvalho (2009:87), o método hipotético-dedutivo parte de

percepção de lacunas acerca do qual são formuladas hipóteses que devem ser testadas ou verificadas.

Na perspectiva de Trujillo (2003:79), verifica-se uma determinada característica que está presente na população pesquisada ou que se pretende analisar, isto é, far-se-á uma interpretação sobre a promoção semi-automática como um todo, desde o contexto de seu surgimento, desenvolvimento e aplicação, bem como as suas implicações. Deste modo, uma vez que no estudo propôs-se analisar a promoção semi-automática, este método fez com que as hipóteses colocadas sejam testadas empiricamente.

#### **4.3. Método estatístico**

O método estatístico significa dedução de fenómenos sociológicos, políticos, económicos, etc, a termos quantitativos e a manipulação estatística, que permite comprovar as relações dos fenómenos entre si, e obter generalizações sobre sua natureza, ocorrência ou significados, Marconi, M.A (2009:93).

No entender de Michel (2005:55), a verdade será comprovada por meio de inúmeras vezes em que o fenómeno aparece e os instrumentos escolhidos para a busca criam parâmetros e amostras para a devida análise. Este método possibilitou a dedução dos resultados recolhidos no campo da pesquisa através do inquérito e entrevista aos professores inqueridos para permitir a sua análise e a devida interpretação.

#### **4.4. Técnica de pesquisa**

Na visão de Popper (1977:10), a técnica de pesquisa é um conjunto de processos de que se serve uma ciência e a habilidade para a recolha de dados. Esta pesquisa baseou na técnica de entrevista, que permite o contacto face-a-face de forma metódica, proporcionando verbalmente as informações úteis e necessárias para o estudo. Permitiu ter uma conversa entre a entrevistadora e o sujeito respondente, uma maior flexibilidade para a entrevistadora e a oportunidade de observar atitudes, reacções e certas condutas durante a entrevista.

#### **4.5. Caracterização da pesquisa**

Em termos de abordagem do problema, a pesquisa é qualitativa porque considera-se que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, isto é, um vínculo indissociável entre o mundo objectivo e a subjectividade do sujeito que não pode ser traduzido em números. A interpretação dos fenómenos e a atribuição dos significados são básicos no processo de pesquisa qualitativa, (Gil, 1991:43).

Tendo em vista os seus objectivos, a pesquisa é *exploratória e descritiva*. É *exploratória* porque visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vista a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado. É *descritiva* porque visa descrever as características de determinada população ou fenómeno ou ainda o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de recolha de dados, questionário e observação sistemática, isto é, assume em geral a forma de levantamento.

Do ponto de vista dos procedimentos técnicos, a pesquisa é *bibliográfica* e de *estudo de caso*. A pesquisa *bibliográfica* é feita a partir dos materiais já publicados, constituído pelos livros, artigos e materiais disponíveis na internet. É *estudo de caso* quando envolve o estudo profundo dos objectos de forma a permitir o seu amplo e detalhado conhecimento, (Gil, 1991:45).

#### **4.6. População e Amostra**

De acordo com Gil (1995) população é um conjunto definido de elementos que possuem determinadas características. Constitui população desta pesquisa alguns funcionários da instituição. A amostra é o conjunto de universo ou da população por meio do qual estabelecem-se ou estimam-se as características desse universo. A amostra deste trabalho foi definida usando a técnica probabilística e a amostragem aleatória simples.

Contudo, todos os funcionários da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, tinham a mesma probabilidade de serem inclusos na amostra. A amostra têm o nível de significância de 95%, isto é, a amostra admite uma margem de erro de 5%.

O critério de amostragem é por *conveniência*, em que o entrevistador escolhe os elementos a que tem acesso, admitindo que estes possam, de alguma forma, constituir o universo. Este tipo de amostragem é muitas vezes aplicado em estudos de carácter qualitativo, (Morreira, 2006:73).

Para o estudo escolheu-se 22 professores que servirão da população e 18 professores correspondem a amostra e para garantir a significância usamos a fórmula “N- População e n- Amostra”. **Vide a tabela 1.**

**Tabela 1** Tamanho da Amostra com um Nível de Significância de 95%

<b>População</b>	<b>Amostra</b>	<b>População</b>	<b>Amostra</b>	<b>População</b>	<b>Amostra</b>
<b>N</b>	<b>N</b>	<b>N</b>	<b>n</b>	<b>N</b>	<b>N</b>
<b>100</b>	<b>80</b>	600	230	1500	320
200	130	700	245	2000	330
300	165	800	260	3000	350

Fonte: **Krejcie & Morgan (1970:607) Citado por Guambe, A. (2010:119)**

**Fórmula geral de três simples.**

**N-----n**

**100-----80**

**22-----X**

**Então: X= 22 x 80/100**

$$\bar{X}=1760 / 100$$

$\bar{X}= 17.6 \approx 18$  funcionários que corresponde a nossa amostra

## **CAPÍTULO V**

### **5. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS**

#### **5.1. Breve Descrição da Instituição em Estudo**

A Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine está situada na Cidade de Maputo, Distrito Municipal Ka-Mubukwana, no Bairro de Magoanine “C”, na rua Graça Machel nº 650. Foi fundada em 2002, lecciona da 1ª classe à 10ª classe no curso diurno o ensino básico - da 1ª à 7ª classes, e da 8ª à 10ª classes no curso nocturno. A direcção é composta por: uma Directora, dois pedagógicos, uma assistente pedagógica e uma chefe da secretaria. A escola possui um universo de 66 turmas distribuídas em 14 salas de aulas com 4 turnos, 71 professores dos quais 52 leccionam o ensino básico e os restantes 19 da 8ª a 10ª classe.

#### **5.2. APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS**

Depois da discussão teórico-conceitual e entrevistas sobre os principais aspectos em conexão com o assunto em análise, procede-se a apresentação e interpretação dos dados. Assim, apresenta-se de seguida o resumo dos resultados:

## **Tabela 2 Formação académica dos professores**



**Fonte:** Dados extraídos da pesquisa

A Formação pode habilitar o funcionário a um certo cargo ou função, desempenhá-lo de forma mais produtiva e com maior qualidade, por um lado; e ter um carácter de desenvolvimento, não respeitando directamente ao cargo e sua tarefa, mas antes o comportamento, atitude com o impacto, como conhecimento (língua Inglesa ou Francesa), que seja pressuposto de um eficaz desempenho pessoal do funcionário, (*ibid:327*).

O quadro acima mostra a distribuição dos professores em termos de formação académica, onde pode-se observar que dos 18 professores que preencheram o inquérito 3 professores correspondentes a (16.7%) têm o nível básico do curso de 7<sup>a</sup> +3 em minoria, 12 professores com o nível superior constituindo o maior número correspondentes a (66.7%) e 3 professores correspondentes a (16.7%) com a formação 10<sup>a</sup> + 2 com o nível médio. Dos dados colhidos, pode-se notar que todos os professores da EPC Mártires de Mbuzine têm a formação profissional, factor determinante para que haja uma boa qualidade de ensino.

Com o objectivo de aumentar os conhecimentos e conseqüente melhoria do desempenho e qualidade de ensino, sabe-se através dos nossos entrevistados, a Directora e os professores da escola, que 6 professores retomaram os seus estudos no ensino superior. Em seguida apresenta-se uma tabela que ilustra a opinião dos nossos entrevistados em torno da problemática da promoção semi-automática:

**Tabela 3: Conhecimento sobre a existência da promoção semi-automática**

<b>Itens</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem cumulative</b>
<b>Sim</b>	<b>10</b>	<b>55.6</b>	<b>55.6%</b>	<b>55.6</b>
<b>Não</b>	<b>8</b>	<b>44.4</b>	<b>44.4%</b>	<b>44.4</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0</b>

**Fonte:** Dados extraídos da pesquisa

% válid

Nesta tabela, observa-se que **8** professores correspondentes a **(44.4%)** afirmaram que não tinham o conhecimento da existência da promoção semi-automática no ensino básico. Os restantes **10** professores correspondentes a **(55.6%)** afirmaram positivamente a existência dessa promoção. Para uns a promoção semi-automática consiste num processo pelo qual, os alunos tendo ou não conhecimento ou saberes necessários, tenham de progredir, devendo só ficarem retidos na classe, nas circunstâncias em que os alunos não reúnem as condições mínimas para transitarem para o ciclo seguinte e quando houver negociação e consenso entre os professores e os encarregados de educação. Para outros professores, encaram a promoção semi-automática como a saída de uma classe para outra, ou seja, a escola oferece facilidades de passar de classe.

Embora hajam professores que não conheçam parte das suas obrigações, como é o caso da promoção semi-automática o que induz a outros questionamentos como por exemplo como é que eles processam a aprovação ou reprovação dos seus alunos. Entretanto, foi neste contexto que procurou-se saber como é que eles processam as aprovações se não tem conhecimento da promoção semi-automática. Para esta questão, encontra-se fundamento Bruneck (2001:59), quando afirma que os professores, de maneira geral, têm apresentado, nestes últimos dez (10) anos, preocupação com a baixa motivação de alunos pelos estudos, sendo o assunto motivação colocado no centro das discussões acerca do que vai mal nas escolas.

Portanto 3 professores<sup>9</sup> responderam que baseavam-se nos critérios estabelecidos pelo novo sistema de educação e os restantes foram indiferentes apesar de terem dito que podiam explicar. A tabela que se segue, retrata a sensibilidade dos professores em conexão com a promoção semi-automática.

**Tabela 4:** As promoções semi-automáticas contribuem ou não para desmotivação dos professores?

Itens	Frequência	Percentagem	Percentagem	Percentagem
-------	------------	-------------	-------------	-------------

9

			<b>válida</b>	<b>cumulativa</b>
Não desmotiva os professores	<b>2</b>	<b>11.1</b>	<b>11.1%</b>	<b>11.1%</b>
Desmotiva os professores	<b>10</b>	<b>55.6</b>	<b>55.6%</b>	<b>55.6%</b>
Não sabem	<b>6</b>	<b>33.3</b>	<b>33.3%</b>	<b>33.3%</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0%</b>	<b>100.0%</b>

**Fonte:** Dados extraídos da pesquisa

Nesta tabela, nota-se que apenas **2** professores correspondentes a **(11.1%)** afirmam que a promoção semi-automática não contribui para a sua desmotivação. **10** Professores correspondentes a **(55.6%)** afirmaram que a promoção semi-automática contribui para a sua desmotivação, traduzida através da falta da autonomia do professor.

Em confrontação com a literatura no que diz respeito a motivação de acordo com Boruchovitch (2001:156) existe um consenso generalizado entre as pessoas acerca daquilo que se entende por motivação: quando o ser humano está motivado a realizar uma determinada actividade, sua persistência aumenta, bem como o tempo dedicado a essa actividade, mesmo diante de dificuldades ou obstáculos encontrados pelos professores. O sucesso na realização da tarefa aumenta a autoconfiança e a auto-estima das pessoas, uma vez que, a partir daí, saberão que podem obter sucesso numa tarefa em que o seu esforço for envolvido.

Contudo, **6** professores correspondentes a **(33.3%)** revelam a “indiferença” em relação ao trabalho que realiza. Pode-se dizer que não mostra grande preocupação em elevar a qualidade do ensino, o que se justifica pelo facto de alguns professores durante o período que deviam estar a leccionar, permanecerem fora da sala de aulas. Como a revisão realizada

por Bruneck (2001:60) que sustenta que a tendência dos professores é considerar que, os alunos não revelam dedicação desejável aos estudos e rendimento escolar satisfatório, são desmotivados. Tais queixas, segundo o autor, apoiam-se em observação de alunos e não é possível saber se professores conseguem identificar com rigor e interpretar correctamente as ocorrências em sala de aula, o que indica a necessidade de pesquisas sobre o assunto.

Em seguida procurou-se saber dos entrevistados, a relação entre a promoção semi-automática e as taxas de reprovações e repetências dos alunos.

**Tabela 5:** Diminuição das taxas de reprovações e repetências dos alunos

<b>Taxa de Reprovações</b>	<b>Taxa Repetências</b>
<b>15.3%</b>	<b>20.2%</b>

**Fonte:** Dados extraídos do Boletim Informativo do MINED

Com a implementação da promoção semi-automática em 2004, as taxas de aproveitamento escolar subiram de 67.2% em 2009, para 77.5% em 2013. Verificou-se uma diminuição 20.5% para 15.3% nas taxas de reprovações e de 22.2% em 2009 para 20.2% e as taxas de repetências respectivamente.

**Tabela 6:** As promoções semi-automáticas reduzem as taxas de reprovações e repetências dos alunos?

<b>Itens</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem</b>	<b>Porcentagem válida</b>	<b>Porcentagem cumulative</b>
Reduzem	<b>17</b>	<b>94.4</b>	<b>94.4</b>	<b>94.4</b>
Não Reduzem	<b>1</b>	<b>5.6</b>	<b>5.6</b>	<b>5.6</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Fonte:** Dados extraídos da pesquisa

De acordo com a tabela a promoção semi-automática constitui um factor chave para reduzir as altas taxas de reprovações e repetências, pois **17** professores correspondentes a **(94.4%)**

afirmaram que a promoção semi-automática é a chave para reduzir as taxas de reprovações e repetências dos alunos e que veio dar mais dinâmica, possibilitando ao professor, acompanhar o desenvolvimento das competências da criança.

Nesta questão, apenas **1** professor correspondente a **(5.6%)** afirmou que a promoção semi-automática não é factor chave para reduzir as taxas de reprovações e repetências. Esta discussão encontra ênfase nas formulações do Gurgel (2010), refere que o fracasso escolar é a ausência da aprendizagem e a falta de cumprimento dos objectivos de ensino. E não haver desenvolvimento das habilidades e competências para atender as necessidades sociais e culturais dos quais o indivíduo carece.

Visto que, de acordo com o MINED (2007) no final de cada ciclo - 2ª, 5ª e 7ª classe - o aluno deverá realizar uma prova final ou exame. Para passar do primeiro para o segundo ciclo, o aluno deve ter uma classificação global, igual ou superior a aceitável de 7 valores. Para passar do segundo para o terceiro ciclo, o aluno deve ter uma classificação global igual ou superior a satisfatório (10 valores), uma classificação igual ou superior nas disciplinas de português e matemática e ter uma classificação aceitável nas restantes disciplinas.

**Tabela 7:** Posição ou atitude dos professores quanto a promoção semi-automática

Itens	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem cumulativa
Positiva	<b>8</b>	<b>44.4</b>	<b>44.4</b>	<b>44.4</b>
Negativa	<b>10</b>	<b>55.6</b>	<b>55.6</b>	<b>100.0</b>
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

**Fonte:** Dados extraídos da pesquisa

Parte significativa dos professores, **10** professores correspondentes a **(55.6%)** apresentou uma posição negativa em relação a promoção semi-automática. Muitos foram unânimes em afirmar que o professor como facilitador passou a não ocupar o seu espaço pois o aluno não preocupa-se com as matérias leccionadas porque sabe que no final do ano vai progredir automaticamente para a classe seguinte. Os restantes **8** professores correspondente a

(44.4%) afirmaram que a promoção semi-automática permite aos professores conhecer as dificuldades dos seus alunos dentro do ciclo de aprendizagem. Como refere Bruneck (2001:58), que os professores observam comportamentos de indisciplina, falta de atenção nas aulas e em tarefas escolares, resultados não satisfatórios em tarefas e provas e afirmam que os alunos não são motivados.

No entanto, notou-se um certo grau de indiferença da parte dos professores, na medida em que eles só se limitam a atribuir culpa aos alunos, pais e encarregados de educação, esquecendo-se que eles são uma das partes mais importantes do processo pedagógico e que a qualidade de ensino depende do seu trabalho e desempenho.

Desta dissertação pode-se perceber que a responsabilidade e a autoridade do professor perante o aluno é comparativamente com o antigo sistema de educação é diminuída porque antes da introdução desta política tinha-se um professor encorajado, que assumia atitude de pai, o que não se observa no actual sistema de educação.

No entanto, procurou-se saber, quais eram as principais vantagens e desvantagens da promoção semi-automáticas, a directora<sup>10</sup> e os professores da EPC Mártires de Mbuzine enumeraram as **vantagens** seguintes:

- Evita o congestionamento no ensino primário, visto que a média de alunos por turma, bem como o rácio de alunos por professor aumentou consideravelmente;
- Aumenta a taxa de aprovações;
- Os alunos já podem fazer o ensino primário em pouco tempo;
- Evita a retenção das crianças por muitos anos na mesma classe;

---

10 . **Olga Ana Alberto Govene**- directora da EPC Mártires de Mbuzine, Entrevistada no dia 23 de Novembro de 2015, Maputo.

- Os alunos avançam para outros níveis com a mesma faixa etária, o que facilita o processo de ensino-aprendizagem.

Como **desvantagens** da promoção semi-automática, os professores apontaram o seguinte:

- Os alunos passam de uma classe para outra sem ter adquirido as competências que deviam desenvolver em cada ciclo de aprendizagem;
- Que os alunos aplicam-se pouco e passam de uma classe para outra sem terem adquirido as competências que deviam desenvolver em cada ciclo de aprendizagem;
- Influencia na falta de vontade de estudar por parte do aluno e do encarregado de educação que não incentiva o seu próprio educando;
- Os professores já não esforçam-se mais para ensinar, visto que esforçando-se ou não, sabem que no final do ano os alunos sempre vão passar de classe, mesmo com uma série de dificuldades de ler, escrever e fazer operações básicas;
- Este sistema acomoda os alunos com fraca capacidade de compreender as matérias leccionadas pelos professores, o que piora cada vez mais que vão progredindo para classes superiores;

Para a Directora desta escola, os professores veem as promoções semi-automáticas como forma de dinamizar o ensino, no entanto este processo precisa de ser acompanhado por todos intervenientes ( Escola, Professores, Alunos e Pais).

No que concerne ao desempenho no período anterior as progressões semi-automáticas os alunos empenhavam-se mais, pois sabiam que disso dependia a sua aprovação no final do ano lectivo, contrariamente à actualidade a maioria dos alunos pouco se dedica, e verificou-se que os pais e encarregados de educação não têm sido exigentes com seus educandos, deixando assim toda a responsabilidade para a escola.

A promoção semi-sutomática reduz de forma significativa a autonomia do professor visto que, por exemplo, o aluno que excede o número limite de faltas para progredir ou não, quem decide é o encarregado de educação, professor e a Directora da escola depois da auscultação.

## **CAPÍTULO VI**

### **6. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

#### **6.1. CONCLUSÕES**

Ao longo desta abordagem reflectiu-se sobre a influência da promoção semi-automática na motivação dos professores do ensino básico, porque ela reduz a autonomia e a responsabilidade dos professores; De acordo com as opiniões dos professores a promoção semi-automática constitui um factor fundamental para reduzir as altas taxas de reprovações e repetências dos alunos, incluindo as principais vantagens e desvantagens da promoção semi-automática.

A menor parte dos professores, **8** professores não sabem o que é promoção semi-automática e isso explica porque é que muitos deles acham que com a introdução desta política a sua tarefa de leccionar deixou de ser interessante, daí a sua indiferença com relação ao seu

trabalho, contudo, com a introdução da promoção semi-automática o número de disciplinas elevou e a tarefa do professor aumentou.

Entretanto, notamos que alguns professores formados e com conhecimento a agenda do professor onde são definidas e explícitas todas as inovações introduzidas no novo currículo do ensino básico, tenham respondido incorrectamente a esta questão.

Mesmo afirmando que eles se sentem a contribuir para a formação do homem do amanhã, eles reconhecem que, com a promoção semi-automática, o aluno graduado passa para outros níveis académicos sem ter adquirido as competências exigidas para cada ciclo.

A maior parte dos entrevistados e inquiridos na EPC Mártires de Mbuzine **10** professores apresentaram uma atitude negativa e isso reflecte como eles se sentem em relação ao sistema de transições automáticas. A promoção semi-automática é vantajosa porque permitem que os alunos mais inteligentes possam passar de uma classe para outra dentro do mesmo ano e, por outro lado, reduzem as taxas de repetências, a exclusão e desistências.

Porém, para os mesmos professores, a promoção semi-automática apresenta certas desvantagens porque permitem a passagem para outro ciclo de alunos que não sabem ler, escrever, efectuar cálculos, condições básicas para que haja uma boa qualidade de ensino. Assim, os resultados obtidos foram possível verificar que uma parte considerável dos professores da EPC Mártires de Mbuzine está de facto insatisfeita e desmotivada com o sistema da promoção semi-automática.

As opiniões dadas não enaltecem a aquisição e desenvolvimento de competências e habilidades mínimas de cada ciclo, que é aspecto relevante para o aluno beneficiar-se ou não de uma promoção semi-automática.

A esse respeito, subentende-se que esse grosso número de professores, por um lado, sente-se empírica e mecanicamente obrigado a deixar passar os alunos que têm notas negativas visando cumprir as normas do PCEB (2008:28), aumentar a taxa de aprovações/diminuir a do insucesso escolar, que é um dos objectivos do sistema educacional ou do governo, por outro lado, pelo facto de alunos terem que passar num processo de promoção semi-

automática, constitui a causa fundamental da desmotivação pois, esses professores da EPC Mártires de Mbuze, vêm diminuindo a sua responsabilidade e autonomia de conduzir o processo de ensino-aprendizagem e determinar a passagem ou reprovação do aluno por cada classe do nível básico.

A acentuada divergência de opiniões dos entrevistados pode remeter a uma multiplicidade de aceções ideológicas desta problemática na medida em que a promoção semi-automática:

- a) Contribui porque evita a retenção das crianças por muitos anos na mesma classe, porém os professores não sentem-se a contribuir para a formação do homem novo pois os alunos chegam no ensino secundário sem saber ler e nem escrever, isto é sem competências exigidas para cada classe e ciclo de aprendizagem;
- b) Coloca no aluno, a consciência de menos ou mais esforço, sempre vai ter que passar, portanto a maioria dos alunos poucos se interessam em estudar para saber.

### **6.1.2. RECOMENDAÇÕES**

Face às constatações verificadas apresenta-se as seguintes recomendações e sugestões:

- É urgente revalorizar o estatuto do professor se quiser que as reformas e inovações introduzidas no Sistema Nacional de Educação (SNE) e nos Planos Estratégicos cumpram a sua missão central;
- Para melhorar a qualidade de ensino-aprendizagem devia-se introduzir o ensino pré-escolar para que as crianças possam ter conhecimentos e habilidades básicas que elas precisam para ingressarem no ensino primário;
- Em cada trimestre ou em cada fim do ano lectivo, o Ministro de Educação e/ou o seu vice Ministro, devia fazer um reconhecimento público dos professores, após a avaliação dos seus alunos, por terem atingido as competências exigidas por cada ciclo de aprendizagem;

- A formação de círculos de qualidade constituídos por 10 ou 12 professores a quem caberá discutir, semanalmente as formas de melhorar a qualidade de ensino, permitindo deste modo o seu envolvimento;
- Continuar a desenvolver programas de formação contínua dos professores com vista à ampliação do seu potencial para melhor desempenho profissional;
- Desenvolver mecanismos ou formas de atrair os pais e encarregados de educação para que possam fazer parte do processo pedagógico.
- Adopção de sistema de gestão administrativa que possa assegurar a direcção da escola, visando libertar os professores de tarefas administrativas que as ocupam diariamente e levando-os a concentrar-se nos fins e métodos de ensino-aprendizagem.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### a) Fontes Primárias:

- Martins Cossa, Nito César e Júlia Custódio Professores de português, entrevistados no dia 23 de Novembro de 2015, Maputo.
- **Olga Govene**- directora da EPC Mártires de Mbuzine, Entrevistada no dia 23 de Novembro de 2015, Maputo.

### c) Fontes Secundárias:

- **BILHIM, J. A. F.** (2004), *Teoria Organizacional Estruturas e Pessoas*. 4ª Edição. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas: Lisboa.

- ----- (2001), *Teoria Organizacional*, 3ª Edição, Editora Verbo: São Paulo.
- **BRITO, C.** (1999), *Gestão escolar participada Na Escola Todos Somos Gestores*; 4ª edição, Texto Editora, Lda. Lisboa.
- **BRITO, J.S.** (1996), *Fundamentos do comportamento organizacional*, 1ª Edição, Editora Pioneiro: São Paulo.
- **BORUCHOVITCH, J. L.** (2001), *Elementos do Comportamento Organizacional*. Pioneira Thompson: São Paulo.
- **BRUNECH, D, R** (2001), *Administração e competência*.4ª edição revisada.makron books: São Paulo.
- **BUCKLEY & Caple** (1998), *Formação Individual e Coaching*, 1ª Edição, Editora Presença, Lisboa.
- **CARVALHO, A. V.** (2009), *Administração de Recursos Humanos*, Pioneira, Vol 1 e 2, São Paulo.
- **CHIAVENATO, I.** (2003), *Administração de Recursos Humanos-Fundamentos Básicos*, 5a Edição, Editora Atlas, SA, São Paulo.
- ----- (2008), *Introdução a Teoria Geral da Administração*. 6ª Edição. Editora Atlas: São Paulo.
- ----- (1999), *Administração nos Novos Tempos*; 2ª edição, Editora Campus, Rio de Janeiro.
- ----- (2004), *Introdução a Teoria Geral da Administração*. 3ª Edição. Editora Atlas: São Paulo.

- ----- (2009), *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações*, 9ª ed., Elsevier: Rio de Janeiro.
- ----- (2006), *O Capital Humano das Organizações*, 8 edição. Atlas: são Paulo.
- **CIRESP** (2001), *Estratégia Global da Reforma do Sector Público: 2001-2011*, UTRESP, Maputo, Moçambique.
- **DAFT**, R. L. (2005). *Administração*; tradução Robert Brian TAYLOR. 6ª Ed. São Paulo: Thompson Learning.
- **FAYOL**, H. (1990). *Administração Industrial e Geral*. 10ª Ed. São Paulo.
- **GIL**, A. Carlos (1991), *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, 5ª Edição, Editora Atlas, SA, São Paulo.
- ----- (1995), *Gestão de Pessoas: Um Enfoque nos Papéis Profissionais*, 6ª Edição, Editora Atlas, São Paulo.
- **GODOY**, A.S (1995), *pesquisa qualitativa: Tipos fundamentais de revista de administração de empresas*, vol 35: São Paulo.
- **GOLIAS**, M. (1993). *Sistemas de Ensino em Moçambique: Passado e Presente*. Editora Escolar: República de Moçambique;
- **GURGEL**, T. (2010). *A origem do sucesso (e do fracasso) escolar*.
- **INDE/MINED-MOÇ.** (2003), *Plano curricular do ensino básico*, edição: inde/mined-Moçambique.
- **INDE/MINED-MOÇ.** (2003), *Plano curricular do ensino básico*, edição: inde/mined-Moçambique.

- **LAKATOS** (1981), *Metodologia Científica*, 2ª Edição, Editora Atlas, São Paulo.
- ----- (2007), *Fundamentos da Metodologia Científica*. 6ª Edição., Editora Atlas, São Paulo.
- ----- (1997), *Sociologia da Administração*, (1ª edição), Editora Atlas: São Paulo.
- **LIBÂNEO**. J. C. (2008), *Organização e Gestão da Escola*. 5ª edição. Cortez Editora S. Paulo.
- ----- (2009). *Dimensões da gestão escolar e suas competências*, Editora Positivo: Curitiba.
- **MADUREIRA**, M.S.A. (1990) - *Introdução à gestão*, editora Dom Queixote, Lisboa.
- **MARCONI** (2009), *Metodologia de Trabalho Científico*, 5ª Edição, Editora Atlas, São Paulo.
- **MARQUES**, A.L. (1997), *Gerenciando profissionais e gerentes. Carreiras, Salários e Estabilidade no Emprego*.In. Encontro anual da associação nacional de programas de pós-graduação em Administração. Anais do Curitiba: Brasil.
- **MARRAS**, J. (2000). *Administração de Recursos Humanos: Do Operacional ao Estratégico* 3ª ed., Fortuna: São Paulo.
- **MATIAS**, A. J. (1999) *Introdução a Gestão Escolar*. Ed. Porto.
- **MEC-MOÇ**, (2006) *Agenda do professor 2007*, Maputo.

- **MICHEL**, Maria Helena (2005), *Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais-Um Guia Prática para Elaboração de Trabalho Monográfico*, 2ª Edição, Editora Atlas, São Paulo.
- **MINED-MOÇ**, (1998), *Plano Estratégico de Educação: Combater a Exclusão, Renovar a Escola*. Maputo-Moçambique.
- **MORREIRA**, H.et al (2006), *Metodologia de Pesquisa para o Professor Pesquisador*, Editora DP & A: Rio de Janeiro.
- **NEVES**, E. (2001), *Perspectives on Behav or in Organizations*, Vol 1, Editora Atlas: São Paulo.
- **Patto**, M. H. S. (1990), *A produção do fracasso escolar: Histórias de submissão e rebeldia*. T. A. Queiroz. São Paulo.
- **PLUMBLEY**, P. R. (1991). *Seleccção e Recrutamento*. 5ª Edição. Clássica Editora: Lisboa.
- **POPER**, K. (1977), *A Lógica das Ciências Sociais*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro; Brasili: UnB.
- **ROBBINS**, S. (1998), *Administração*. 5ª edição, prentice Hall, Rio de Janeiro.
- ----- (2005), *Comportamento Organizacional*, 9ª Edição, Editora Prenting-Hall, São Paulo.
- **SALOMON**, M (1992), *Estudo e Técnica de Pesquisa Social*, 1ª Edição. Editora Atlas: São Paulo.
- **STONER**, James. A.F & Freeman, R.Edward (1985), *Administração*.5ª edição, LTC, SA. Rio de Janeiro.

- ----- (1999), *Administração*. 6ª edição, LTC, SA. Rio de Janeiro.
- **TEIXEIRA, S.** (1998) *Gestão das organizações*, Editora McGra-Hill de Portugal Lda, Lisboa.
- **TRUJILLO, V.** (2003), *Pesquisa do Mercado Quantitativa e Qualitativa*, Scortecci: São Paulo.
- **VALE, Jorge** (2003), *Gestão de Recursos Humanos* (3ªedi,cão), Editora RH: Lisboa.
- **ZANIN, S.** (2004) *O processo de motivação e de incentivo a inovação nas organizações*, 1ª Edição, Editora Pioneira: São Paulo.
- <https://psicologado.com/atuacao/psicologia-escolar/o-fracasso-escolar-segundo-as-concepcoes-de-professores-de-uma-escola-publica-de-um-municipio-de-medio-porte-do-parana-visualizado-em-01/05/2016>.

•

## LEGISLAÇÃO USADA

- **Boletim da República** (1983), Lei nº 4/83, de 23 de Março: Introdúz-se Sistema Nacional de Educação. I série, nº 14, Imprensa Nacional. Maputo – Moçambique.
- **Boletim da República** (1992), Lei nº 6/92, de 6 de Maio: Sistema Nacional de Educação. I série, nº 19, Imprensa Nacional. Maputo – Moçambique.

## ANEXOS

GUIÃO DE **ENTREVISTA** dirigido a **DIRECTORA DA EPC MÁRTIRES DE MBUZINE**

O Presente Questionário para entrevista, enquadra-se no âmbito de uma pesquisa em torno do tema: **“Reflexão Sobre Influência da Promoção Semi— Automática na Motivação dos Professores do Ensino Básico — Caso da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, no Período Entre 2009 à 2014”**. O trabalho tem como objectivo- O trabalho tem como objectivo- Analisar a influência das promoções semi-automáticas sobre a motivação dos professores no ensino básico. É um trabalho que irá contribuir para que se faça ouvir a posição dos professores face às progressões e assim irá ajudar na melhoria do ensino-aprendizagem.

### **GUIÃO DE ENTREVISTA**

1. Tem conhecimento da existência das promoções semi-automáticas?
2. Quais são as vantagens e as desvantagens que os professores encontram nas promoções semi-automáticas?
3. Como é que os professores agem face a progressão semi-automática no ensino básico?
4. Em sua opinião, a progressão semi-automática responde o problema que a originou?
5. Como avalia o desempenho dos alunos entre o período actual das progressões e do anterior?
6. No seu entender, as progressões semi-automática promove ou retira autoridade do professor?

**FIM**

### **GUIÃO DE QUESTIONÁRIO AOS PROFESSORES DA EPC MÁRTIRES DE MBUZINE**

O Presente Questionário, enquadra-se no âmbito de uma pesquisa em torno do tema: **“Reflexão Sobre Influência da Promoção Semi— Automática na Motivação dos Professores do Ensino Básico — Caso da Escola Primária Completa Mártires de Mbuzine, no Período Entre 2009 à 2014”**. O trabalho tem como objectivo- O trabalho tem

como objectivo- Analisar a influência das promoções semi-automáticas sobre a motivação dos professores no ensino básico. É um trabalho que irá contribuir para que se faça ouvir a posição dos professores face às progressões e assim irá ajudar na melhoria do ensino-aprendizagem.

Por isso contamos com a vossa colaboração para o preenchimento do mesmo. Agradecia que respondessem a todas as questões que forem colocadas e informo ainda que as questões são individuais e as respostas são de carácter confidencial. De salientar também que este estudo de pesquisa visa apenas para fins académicos.

**Sexo: Masculino ( ) . Feminino ( ).**

**Idade: -----**

**Tempo de serviço-----**

**Categoria-----**

## **GUIÃO DE QUESTIONÁRIO**

**1. Tem o conhecimento sobre a existência das promoções semi-automáticas no ensino básico?**

Sim----- Não-----

**2. Em sua avaliação as promoções semi-automáticas contribuem para a desmotivação dos professores do ensino básico?**

Não desmotiva aos professores-----

Sim desmotiva aos professores-----

Não sei se desmotiva-----

**3. Quais são as atitudes dos professores face a progressão semi-automática no ensino básico?**

Positiva-----

Negativa -----

4. **As promoções semi-automáticas constituem um meio chave para reduzir as taxas de reprovações, repetência e desistências dos alunos?**

Sim-----

Não -----

5. Como avalia o desempenho dos alunos entre o período actual das progressões e do anterior?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

6. No seu entender, as progressões semi-automáticas promovem ou retiram a autoridade do professor?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

**FIM**