



INSTITUTO  
SUPERIOR  
DE ANGOLA

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**

**LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

**IMPACTO DAS TRANSFERÊNCIAS DE PROFESSORES NO MEIO  
DO ANO LECTIVO AOS ALUNOS DA 3ª ETAPA DO MÓDULO DE  
ACELERAÇÃO**

**CASO DA ESCOLA PRIMÁRIA Nº 408 QUINZALA-DEMBOS/BENGO  
2023/2024**

**Autor:** Francisco Adriano José

**Orientadora:** Madalena Nascente Cardoso João MsC

**Icolo e Bengo/ 2025**

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**  
**LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

**IMPACTO DAS TRANSFERÊNCIAS DE PROFESSORES NO**  
**MEIO DO ANO LECTIVO AOS ALUNOS DA 3ª ETAPA DO**  
**MÓDULO DE ACELERAÇÃO**  
**CASO DA ESCOLA PRIMÁRIA Nº 408 QUINZALA-**  
**DEMBOS/BENGO 2023/2024**

Trabalho de Fim de Curso apresentado ao Instituto Superior de Angola, como requisito para obtenção da Licenciatura, sob a orientação da professora, MsC. Madalena Nascente Cardoso João.

**Autor:** Francisco Adriano José

**Orientadora:** Madalena Nascente Cardoso João MsC.

**Icolo e Bengo/ 2025**

**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS**  
**LICENCIATURA EM PEDAGOGIA**

**IMPACTO DAS TRANSFERÊNCIAS DE PROFESSORES NO**  
**MEIO DO ANO LECTIVO AOS ALUNOS DA 3ª ETAPA DO**  
**MÓDULO DE ACELERAÇÃO**  
**CASO DA ESCOLA PRIMÁRIA Nº 408 QUINZALA-**  
**DEMBOS/BENGO 2023/2024**

**O JÚRI**

Presidente \_\_\_\_\_

1º Vogal \_\_\_\_\_

2º Vogal \_\_\_\_\_

Secretário \_\_\_\_\_

Classificação: \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

## **DEDICATÓRIA**

Dedico o presente trabalho a minha família particularmente a minha esposa, filhos, e irmãos pelo apoio incansável em todos os momentos difíceis da minha vida e trajectória académica.

## **AGRADECIMENTOS**

Á Deus todo-poderoso pelo fôlego de vida concedido sem preço, dia pós dia.

Aos meus pais, Adriano José de Castro e a minha esposa Lucrecia João Ganga, e aos meus tios que incansavelmente têm me dado suporte e todo apoio necessário para o meu sucesso e aos demais irmãos que tiveram a coragem, fé e confiança condigna de me apoiar durante a jornada académica.

A professora Madalena Nascente Cardoso João, minha orientadora por ter aceite este desafio.

Ao Colega António João, meu co-orientador, infinitamente por terem contribuído para o meu crescimento, académico e profissional.

Aos meus colegas de sala, que sempre tivemos unidos nos momentos bons, e ruins ao longo da caminhada.

A todos os docentes e funcionários Instituto Superior de Angola, a minha eterna gratidão.

## EPÍGRAFE

"A transferência de professores no meio do ano letivo pode impactar o ritmo e a continuidade da aprendizagem, exigindo adaptação tanto por parte dos educadores quanto dos alunos."

(Silva, 2020, p. 145).

## RESUMO

Este Trabalho do Fim de Curso com o tema, “impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo aos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração” optou-se por uma pesquisa Descritiva por levantamento de dados, com modelo de abordagem Quali-quantitativa, os métodos estão classificados de nível Teórico, Empírico e Matemático, como pergunta de partida, “Que impacto tem a transferência de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª Etapa do módulo de aceleração na escola nº 408 Kinzala no ano lectivo 2023/2024”? Os objectivos foram classificados em; geral e Específico. Objectivo Geral visa compreender o impacto da transferência de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª Etapa do módulo de aceleração no ano lectivo 2023/2024. Com uma população de 80 indivíduos e com amostragem aleatória estratificada de 42 indivíduos. Concluiu-se que, a transferência dos professores no meio do ano lectivo, cria um descontentamento enorme aos alunos e constrangimentos a direcção da escola, resultando na escassez de professores, onde os mesmos são obrigados a darem aulas em duas ou mais turmas. Os Alunos da 3ª Etapa do Módulo de aceleração da escola em estudo, afirmaram que, esta transferências no meio do ano lectivo tem um impacto negativo.

**Palavras-chave:** Impacto, Transferência, professor e aluno.

## ABSTRACT

This final project, entitled "Impact of teacher transfers mid-year on students in the 3rd stage of the acceleration module," adopted a descriptive data collection approach. The methods were classified as theoretical, empirical, and mathematical. The starting question was, "What impact does mid-year teacher transfer have on students in the 3rd stage of the acceleration module at School No. 408 Kinzala in the 2023/2024 academic year?" The objectives were classified as general and specific. The general objective aims to understand the impact of mid-year teacher transfers on students in the 3rd stage of the acceleration module in the 2023/2024 academic year. The study involved a population of 80 individuals and a stratified random sample of 42 individuals. It was concluded that transferring teachers' mid-year creates significant discontent among students and constraints for school administration, resulting in a teacher shortage, forcing teachers to teach two or more classes. Students in the 3rd Stage of the Acceleration Module at the school under study stated that these mid-year transfers have a negative impact.

Keywords: Impact, Transfer, teacher and student

## **ÍNDICE DE TABELAS**

|                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela nº 1 – Demonstração de Amostra de acordo Gênero.....                                                                    | 30 |
| Tabela 2- dificuldades encontradas pelos alunos na transferência do professor no meio do ano lectivo.....                      | 38 |
| Tabela 3- recepção de professores novos no meio do ano lectivo.....                                                            | 40 |
| Tabela 4- A transferência de professor no meio do ano lectivo da sua turma que impacto teve nos seus resultados escolares..... | 41 |
| Tabela 5- transferência de professor no meio do ano lectivo para sua turma.....                                                | 42 |

## ÍNDICE

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUÇÃO .....                                                                                                  | 1  |
| CAPITULO Iº FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....                                                                            | 5  |
| 1.1. Definição dos termos e conceitos .....                                                                       | 5  |
| 1.1.1. Impacto.....                                                                                               | 5  |
| 1.1.2. Transferência .....                                                                                        | 5  |
| 1.1.3. Professor .....                                                                                            | 5  |
| 1.1.3. Alunos .....                                                                                               | 6  |
| 1.2. Impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo .....                                       | 6  |
| 1.3- Benefícios da Transferência de Professores no Meio do Ano .....                                              | 9  |
| 1.4- As causas que estão na base das transferências de professores no meio do ano lectivo.....                    | 11 |
| 1.5- As consequências da transferência dos professores.....                                                       | 12 |
| 1.6- Dificuldade no planeamento e execução do ensino .....                                                        | 14 |
| 1.7- Consequências para gestão escolar.....                                                                       | 14 |
| 1.8- Possíveis soluções para melhorar a transferência de professores .....                                        | 15 |
| 1.9- Estratégias da Transferência de Professores no Meio do Ano .....                                             | 17 |
| 1.10- Impacto da Rotatividade de Servidores Docentes no Aproveitamento Académico e no funcionamento Escolar ..... | 21 |
| 1.10.1. Rotatividade de pessoal e os incentivos alusivos.....                                                     | 22 |
| 1.10.2. A qualidade do ensino frente à movimentação de professores .....                                          | 23 |
| 1.11- Impacto da insatisfação dos professores transferido no meio do ano .....                                    | 23 |
| CAPITULO IIº METODOLOGIA DE PESQUISA .....                                                                        | 25 |
| 2.1- Tipo de pesquisa.....                                                                                        | 25 |
| 2.2. Modelos de abordagens.....                                                                                   | 26 |
| 2.3. Nível de estruturação dos métodos.....                                                                       | 26 |
| 2.4. Técnicas de recolha de dados.....                                                                            | 28 |
| 2.5. Instrumentos e procedimentos de recolha de dados.....                                                        | 28 |
| 2.6. População e amostra .....                                                                                    | 29 |
| CAPITULO III. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS .....                                                        | 32 |
| 3.1. Apresentação e análise da Entrevista Dirigida aos membros de Direcção .....                                  | 32 |
| 3.1.1. Conceito de transferências dos professores .....                                                           | 32 |
| 3.1.2. transferências de professores no meio do ano lectivo 2023/2024.....                                        | 32 |
| 3.2- Apresentação e análise da Entrevista Dirigida aos professores .....                                          | 34 |

|                                                                                            |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 3.3. Apresentação e análise do inquérito Dirigido aos alunos .....                         | 37 |
| 3.4- Apresentação dos resultados da pesquisa em função dos objectivos<br>especificos ..... | 43 |
| CONCLUSÃO.....                                                                             | 44 |
| SUGESTÕES.....                                                                             | 45 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....                                                           | 46 |
| APÊNDICE.....                                                                              |    |
| ANEXOS.....                                                                                |    |

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda sobre o impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo aos alunos da 3ª Etapa do modulo de aceleração na escola primária nº 408 Quinzala Dembos/Bengo 2023/2024.

A escola é o lugar onde o professor mede os conhecimentos, torna se um segundo pai de seus alunos cria amor socio-afectivo, que muitas vezes faz com que o educando se sente muito à vontade por ter já consigo uma rotina.

De acordo com Kupfer, (2000), ao aluno interessa que o professor suporte o lugar a ele destinado na transferência, porém para o professor isso nem sempre é tarefa fácil, visto que, muitas vezes precisam de rotinas para se adaptar nesse lugar; o seu sentido como pessoa é esvaziado para dar lugar a um outro que ele desconhece.

Como sabemos as transferências nem sempre trazem resultados negativos, mas ela têm grande impacto na vida dos alunos, pois o tempo de convívio tem uma marca na vida das pessoas.

Na perspectiva de Kupfer (2000, p. 91), defende que, na relação pedagógica, a transferência “se produz quando o desejo de saber do aluno se aferra a um elemento particular, que é a pessoa do professor” Instalada a transferência, a figura do professor é esvaziada de sentido e preenchida pelo aluno conforme sua fantasia. Transferir é, para a autora, “atribuir um sentido especial àquela figura determinada pelo desejo.

O professor, na transferência, carrega algo que é do aluno e é por este revestido de uma importância especial, a qual lhe garantirá poder e autoridade em sala de aula.

O professor acolhido pela transferência passa a fazer parte do inconsciente do aluno, e é a partir desse lugar, e tudo que o professor disser será escutado através dessa posição particular que ocupa no inconsciente do sujeito.

Por esta razão formula-se a seguinte pergunta de partida:

**Que impacto tem as transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração na escola nº 408 Kinzala no ano lectivo 2023/2024?**

- **Hipóteses**

Segundo Zassala, (2013, p. 55), “a hipótese é uma proposição antecipada de uma realidade, propomos, através dela, uma resposta a um problema”.

Já para Prodanov e Freitas (2013), as hipóteses constituem respostas supostas e provisórias ao problema. Contudo, tendo em conta a questão levantada assim como os objectivos apresentados temos as seguintes hipóteses:

**H1-** As transferências de professores no meio do ano lectivo tem impacto negativo nos resultados dos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração.

**H2-** As transferências de professores no meio do ano lectivo não tem nenhum impacto nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração.

- **Objectivos**

### **Objectivo Geral**

Compreender o impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração no ano lectivo 2023/2024.

- **Objectivos específicos**

Identificar o impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração na escola 408 Kinzala, durante o ano lectivo 2023/2024;

Sugerir acções que visam ajudar aos professores e ao Descrever as causas que estão na base das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração durante o ano lectivo 2023/2024;  
gestor escolar a evitar transferências no meio do ano lectivo.

- **Delimitação e limitação**

**a) Delimitação:**

A pesquisa delimita-se no impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo na 3ª etapa do Módulo de aceleração na Escola Primária nº 408 Kinzala, no ano lectivo 2023/2024.

**b) Limitação:**

A pesquisa limita-se aos alunos, gestores escolares e professores da escola em estudo.

- **Justificativa**

Como professores temos verificado no decorrer das aulas à mobilidade de docentes de uma escola para outra e muitas dessas transferências deixam uma lacuna na escola de proveniência para cobrir a necessidade de outra escola. As vezes essas mobilidades são feitas sem solicitarem ou a direção da escola em muitos casos, obrigando alguns professores a redobram os esforços para cobrirem as turmas deixadas.

Por este motivo suscitou-nos em saber até que ponto as transferências dos professores no meio do ano lectivo impactam os alunos da 3ª Etapa do Módulo de Aceleração.

Por outra, para poder encontrar respostas claras sobre a razão que tem motivado as transferências de professor no Meio do Ano Lectivo e as suas consequências, para a comunidade docente e para que se faça um estudo com profundidade, trazendo resultados que possam eliminar esse fenómeno e para melhorar o funcionamento no âmbito da transferências nas escolas.

Para a sociedade académica, poderá despertar o interesse em estudar profundamente o tema para ser banida esta situação os individuo vão adquirir novos conhecimentos sobre o impacto que nos trás o tema e tirar o proveito dela nos resultados preconizados nesta pesquisa.

## ➤ **Estrutura do Trabalho**

O presente trabalho que tem como tema o impacto de transferência dos professores no meio do ano lectivo. Está organizado da seguinte forma:

Introdução aflora a problemática, as hipóteses, os objectivos de estudo, a delimitação e limitação e Justificativa do tema.

Capítulo I. Fundamentação Teórica, onde faz-se a definição de termos e conceitos.

Capítulo II. Metodologia de Pesquisa, debruça-se sobre a metodologia utilizada na pesquisa.

Capítulo III. Apresentação, Interpretação e Discussão dos Resultados

Conclusões

Sugestões

Referências Bibliográficas.

## **CAPITULO I FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1. Definição dos termos e conceitos**

#### **1.1.1. Impacto**

Impacto é definido como "colisão entre dois corpos, com existência de forças relativamente grandes durante um intervalo de tempo muito pequeno" (Kapitiya, 2014, p. 99).

segundo Vanclay, (2002) considera impacto, como todos os efeitos secundários do desenvolvimento, sejam eles intencionais ou não intencionais, positivos ou negativos

Impacto é a consequência das ações realizadas pelos indivíduos. Ou seja e as respostas que se espera num determinado trabalho ou atividade.

#### **1.1.2. Transferência**

Transferência é um termo que compreende a capacidade de deslocamento das pessoas e bens numa área geográfica (Morin, 2000, p.38).

Segundo Schunk (2012, p. 213) "a transferência pode ser tanto positivo quanto negativa, dependendo da relação entre o aprendizado anterior e o novo contexto". Ou ocorre quando os conhecimento e habilidade adquiridos em um contexto são aplicados em outros contexto diferente".

Transferência é a movimentação de um individuo de um lugar para outro. Assim a transferência de um professor é a deslocação feita de uma escola para outra.

#### **1.1.3. Professor**

Segundo Cury, (2003, p.65), afirma que o professor é a alma do estabelecimento de ensino. Ele tem a tarefa importante de formar cidadãos e de desenvolver neles a capacidade crítica da realidade, para que possam utilizar o que aprenderam na escola em diversas situações e/ou lugares.

O professor é a pessoa que tem a missão de substituto de outro pai paterno, em que se não ocupar este lugar de substituto, não viabilizando o interesse do aluno pelas vivências externas, logo se mostrará avesso ao professor e ao saber, (Santiago, 2008).

Nessa ordem de ideias entende-se que professor, é o indivíduo mediador de conhecimentos fazendo com que os indivíduos demonstrem a sua capacidade intelectual, a pautarem por boas condutas.

#### **1.1.4. Alunos**

De acordo Silva (2006, p.30), ressalta que “*aluno* é um indivíduo responsivo, não participa da elaboração do programa educacional”. Aluno como sendo pessoa que recebe formação de um ou mais professores, geralmente num estabelecimento de ensino, de forma a adquirir e/ou aumentar os seus conhecimentos em diversas áreas discente, estudante.

Segundo Vygotsky (2018), o aluno é parte activa da construção do seu conhecimento, ou seja, aluno é o núcleo do aprendizado no lugar dos mestres e da grade curricular.

De acordo as ideias dos autores compreende-se que o aluno é como se fosse um solo fértil onde o professor semeia a sua melhor semente para que se produz belos fruto.

### **1.2. Impacto das transferência de professores no meio do ano lectivo**

A transferência de professores no meio do ano letivo pode gerar vários efeitos adversos tanto para os alunos quanto para a instituição de ensino. Estudos indicam que mudanças frequentes no corpo docente afetam diretamente a continuidade do processo educacional e a qualidade do aprendizado (Pereira, 2019). A interrupção do vínculo entre alunos e professores pode prejudicar a motivação e o desempenho dos estudantes, além de comprometer a planificação pedagógica estabelecida inicialmente (Silva & Souza, 2021).

A transferência de professores no meio do ano lectivo pode ter vários impactos negativos, tanto para os alunos quanto para a escola e o próprio professor.

Esses impactos incluem:

#### **Para os alunos:**

Quando um professor é transferido no meio do ano lectivo, ocorre uma interrupção no processo de ensino-aprendizagem, afetando a sequência lógica dos conteúdos abordados.

Além disso, a mudança pode gerar desmotivação nos alunos, uma vez que o vínculo com o educador é um fator importante para o engajamento e a participação ativa nas aulas (Costa & Santos, 2022). Os alunos podem ter dificuldade em se adaptar ao estilo de ensino do novo professor, o que prejudica a continuidade do aprendizado (Ferreira, 2018).

1. Interrupção no aprendizado: A troca de professores pode causar descontinuidade no processo pedagógico, prejudicando a compreensão de conteúdos e dificultando o acompanhamento do currículo.
2. Desmotivação: os alunos podem sentir-se desmotivados ou inseguros com a troca de professores, especialmente se tiverem criado um vínculo com o anterior.
3. Adaptação ao novo professor cada professor tem métodos de ensino e expectativas diferentes. Os alunos podem demorar a se adaptar, o que impacta seu desempenho escolar.
4. Falta de estabilidade: Mudanças constantes podem gerar um ambiente de instabilidade e insegurança, prejudicando o engajamento dos estudantes.

❖ **Para a escola:**

Para a instituição, a transferência de professores pode gerar desafios administrativos e logísticos significativos. A reestruturação das turmas e a adaptação dos currículos podem resultar em uma sobrecarga para a gestão escolar, afetando o desempenho acadêmico e a satisfação dos alunos (Moura, 2021).

A ineficiência na substituição de professores pode também prejudicar a imagem da escola perante os pais e a comunidade, criando um ambiente de incerteza e instabilidade (Pereira, 2019).

- ✓ Reorganização interna: A substituição de professores exige ajustes na equipe, planificação e até contratação de novos profissionais, o que pode gerar atrasos ou falhas organizacionais.
- ✓ Queda na qualidade do ensino: A transição pode gerar lacunas no processo de ensino-aprendizagem, afetando os resultados acadêmicos.

- ✓ Impacto na imagem institucional: para os pais e a comunidade, mudanças frequentes no corpo docente podem passar a impressão de má gestão.

❖ **Para o professor transferido:**

Para o professor transferido, a adaptação a um novo ambiente escolar pode ser um processo estressante e desafiador.

Segundo Almeida (2020), os docentes enfrentam dificuldades ao se adaptar a uma nova turma e ao estilo pedagógico de outra instituição, o que pode gerar frustração e estresse. Além disso, a interrupção do vínculo com os alunos pode prejudicar o desenvolvimento de estratégias de ensino eficazes e diminuir a satisfação profissional (Silva & Souza, 2021).

- ✓ Desafios de adaptação: O professor precisa se adaptar rapidamente a um novo ambiente escolar, grupo de alunos e dinâmica de trabalho, o que pode gerar estresse.
- ✓ Interrupção do vínculo com os alunos: Professores que já haviam estabelecido um relacionamento positivo com os estudantes podem sentir a ruptura como algo desmotivador.
- ✓ Sobre carregamento: assumir uma turma no meio do ano lectivo exige esforços extras para entender o progresso dos alunos e planejar aulas adequadas.

A rotatividade de professores no meio do ano afecta diretamente o aprendizado dos alunos. Vamos imaginar um cenário: um professor começa o ano lectivo em uma escola, estabelece uma boa relação com os alunos, entende suas dificuldades e desenvolve um plano de ensino personalizado.

Porém, ao final do contrato, esse professor é substituído por outro. O novo docente precisa começar todo o processo de adaptação e entendimento das necessidades da turma, o que leva tempo e afecta a continuidade do aprendizado, (George 2024).

Quando essa troca de professores acontece frequentemente, o impacto no desempenho dos alunos é significativo. Eles perdem a continuidade pedagógica e muitas vezes ficam sem aulas por semanas, enquanto a administração busca um substituto, Segundo ( George R. 2024),

Para disciplina como Matemática e Português, essa lacuna no ensino pode ter efeitos a longo prazo no desempenho acadêmico dos estudantes, principalmente em momentos críticos como o período de preparação para provas importantes.

### **1.3- Benefícios da Transferência de Professores no Meio do Ano**

A transferência de um professor no meio do ano letivo pode trazer diversos benefícios tanto para o profissional quanto para a instituição escolar. Abaixo, listo alguns desses benefícios.

#### **❖ Aproveitamento de Novas Oportunidades Profissionais**

A transferência pode oferecer ao professor a oportunidade de se desenvolver em uma nova posição, promovendo uma atualização ou requalificação na sua prática pedagógica. Essa mudança pode ser vista como um impulso para o crescimento profissional (Silva, 2020).

#### **❖ Ajuste de Necessidades Institucionais**

A transferência de professores pode ser uma estratégia eficaz para equilibrar a demanda de recursos humanos nas escolas. Pode ser necessária para corrigir falhas de alocação de professores em determinadas disciplinas ou níveis de ensino, garantindo uma melhor distribuição do corpo docente (Lima, 2021).

#### **❖ Motivação e Bem-estar do Professor**

A mudança pode renovar a motivação do professor, que pode se sentir mais valorizado ou satisfeito em um novo ambiente de trabalho. Essa motivação reflete positivamente no desempenho dos alunos, promovendo um ambiente educacional mais saudável e dinâmico (Oliveira, 2022).

#### **❖ Melhoria no Desempenho dos Alunos**

Quando a transferência é feita de maneira estratégica, levando em conta o perfil do professor e as necessidades da turma, pode haver um impacto positivo no desempenho acadêmico dos alunos.

A diversidade de métodos pedagógicos também pode contribuir para uma aprendizagem mais eficaz (Souza, 2023).

#### **❖ Redução de Conflitos e Estresse**

Em algumas situações, a transferência pode ser uma solução para situações de estresse ou conflito entre o professor e a instituição ou colegas, promovendo a harmonia e a preservação do bem-estar emocional de todos os envolvidos (Santos, 2022).

❖ Ajuste às Expectativas e Capacidades da Instituição

Ao realizar a transferência, é essencial que a escola ou rede de ensino ajuste suas expectativas e capacidades para garantir que o professor esteja em uma posição onde possa contribuir de forma significativa. Isso envolve não apenas a adequação ao perfil do docente, mas também garantir que a instituição esteja preparada para oferecer recursos suficientes para a realização de seu trabalho (Costa, 2022).

❖ Engajamento com a Comunidade Escolar

O processo de transferência deve envolver a comunidade escolar, incluindo pais, alunos e outros membros do corpo docente. A construção de um consenso sobre a transferência pode aumentar a aceitação e reduzir resistências. Uma abordagem colaborativa pode gerar um ambiente mais receptivo às mudanças (Medeiros, 2021).

❖ Ajuste Curricular e Pedagógico

A transferência de um professor pode exigir ajustes no currículo ou nas práticas pedagógicas de uma turma. Esse ajuste deve ser feito de maneira a garantir a continuidade da aprendizagem, considerando o estilo e as abordagens pedagógicas do novo docente. Uma flexibilidade curricular pode ser necessária para acomodar a transição de maneira eficaz (Gomes, 2023).

❖ Avaliação de Desempenho Contínua e Feedback

Implementar uma avaliação contínua do desempenho do professor transferido é fundamental. Isso pode ser feito por meio de observações de aula, avaliações de desempenho acadêmico dos alunos e reuniões periódicas com a equipe pedagógica. O feedback constante permite que a instituição ajuste o processo de integração e forneça suporte adicional, se necessário (Fernandes, 2020).

❖ Fomento ao Trabalho em Equipe

A transferência pode ser uma oportunidade para fortalecer o trabalho em equipe entre os docentes. Incentivar a colaboração entre o professor transferido e

outros colegas pode trazer benefícios para o ensino, além de promover uma cultura de troca de experiências. A construção de uma rede de apoio dentro da escola é uma estratégia valiosa (Alves, 2021).

#### ❖ Garantia de Infraestrutura e Recursos Adequados

Para que a transferência seja bem-sucedida, é crucial que o novo ambiente ofereça condições adequadas para o desempenho do professor. Isso inclui infraestrutura física e tecnológica, materiais didáticos e apoio pedagógico. Garantir que o professor tenha os recursos necessários para ministrar suas aulas de maneira eficiente contribui para o sucesso da transferência (Pereira, 2022).

Essas estratégias adicionais são projetadas para garantir que a transferência de professores no meio do ano não apenas atenda a necessidades organizacionais, mas também seja eficaz no aprimoramento do ensino e aprendizagem. A chave está no equilíbrio entre a flexibilidade, o planejamento e o apoio contínuo aos envolvidos.

Esses benefícios são amplamente reconhecidos em estudos sobre gestão educacional e podem ser justificados pela busca por uma melhor alocação de recursos humanos, bem como pela busca pelo bem-estar e desenvolvimento contínuo dos profissionais de educação.

### **1.4- Causas que estão na base das transferências de professores no meio do ano letivo**

A transferência de professores no meio do ano letivo é fundamentada por fatores administrativos, pessoais, pedagógicos e organizacionais, frequentemente regulamentados por políticas educacionais.

#### a). Necessidades administrativas e pedagógicas:

Segundo Franco e Gonçalves (2020, p.45), "a redistribuição de docentes é motivada pela busca de equilíbrio entre o número de professores e as demandas das escolas, visando garantir o direito à educação".

Ajustes no quadro de pessoal para atender à demanda em escolas com carência de professores. Realocação de professores devido à abertura de novas turmas ou fechamento de turmas em outras escolas

#### b) Questões pessoais ou familiares:

Como destacam Silva e Almeida (2019), "motivos de saúde, mudança de domicílio ou problemas familiares são frequentes razões para solicitação de transferências no âmbito escolar" (p. 78).

Professores podem pedir transferência por motivos pessoais, como mudança de residência, questões familiares ou de saúde.

c) Reorganização de políticas públicas:

Mudanças nas diretrizes educacionais, como redistribuição de recursos humanos em escolas urbanas ou rurais.

De acordo com Moura (2021, p. 32), "as transferências podem ser parte de políticas de redistribuição de pessoal, especialmente em contextos de ampliação ou redução de turmas em zonas urbanas e rurais".

d) Gestão de conflitos ou clima organizacional:

Para Santos e Pereira (2018, p. 67), "problemas de relacionamento no ambiente de trabalho podem levar gestores a optar pela transferência como medida para restaurar a harmonia institucional".

Situações de conflito entre colegas, gestores ou até alunos podem justificar uma transferência. A transferência no meio do ano letivo geralmente exige planificação, para minimizar o impacto na continuidade do ensino, garantindo que os alunos não sejam prejudicados. Além disso, o processo deve seguir as normas e regulamentos estabelecidos pelas direções provinciais ou municipais da educação.

### **1.5- As consequências da transferência dos professores**

A transferência dos professores no meio ano pode ter uma série de consequências para os alunos, quanto para professores substitutos, a gestão escolar, e em geral para processo de ensino aprendizagem.

#### **❖ Consequências para o desempenho acadêmico dos alunos**

A transferência de professores no meio do ano letivo pode interromper a continuidade pedagógica e comprometer os resultados educacionais. Como ressaltam Lima e Silva (2021, p.45), "mudanças de professores afetam diretamente a organização das aulas e a adaptação dos estudantes a novos métodos de ensino, prejudicando o processo de aprendizagem".

O vínculo entre alunos e professores é essencial para o bem-estar e o engajamento escolar. Transferências repentinas podem provocar sentimentos de abandono, insegurança e até desmotivação, especialmente em alunos mais jovens.

De acordo com Oliveira e Santos (2019, p.3), "a instabilidade na equipe docente pode gerar impactos emocionais e dificultar a criação de relações pedagógicas estáveis".

Estudos mostram que mudanças de professores durante o ano lectivo podem afectar negativamente o desempenho académico, especialmente em disciplinas que exigem continuidade, como Matemática e Línguas.

Como apontam Rodrigues e Barros (2019, p. 45), "os alunos precisam de estabilidade para consolidar o aprendizado, e a troca de professores no meio do ciclo escolar provoca lacunas de conhecimento".

#### ❖ **Consequências para os professores substitutos**

Para o professor substituto, a principal consequência é a adaptação ao grupo de alunos.

Segundo Lima e Sousa, (2022), o professor substituto possam ser qualificados ele pode enfrentar dificuldades em entender o perfil da turma e a dinâmica da sala de aula o que pode impactar a qualidade do ensino.

A transferência de professores pode ser vista como desorganização por parte da gestão escolar, levando pais e responsáveis a questionarem a competência administrativa da escola.

De acordo Silva (2021, p. 30) afirmam que "mudanças frequentes no corpo docente geram desconfiança nos pais, o que pode impactar negativamente a imagem da instituição".

Muitos professores desenvolvem projectos que exigem continuidade e planificação de longo prazo. A transferência pode interromper ou até inviabilizar esses projetos.

Segundo Ferreira e Almeida (2020, p. 23), "a rotatividade de professores compromete projetos interdisciplinares e ações pedagógicas que demandam constância e acompanhamento sistemático".

O professor que assume uma turma no meio do ano lectivo precisa de tempo para compreender a planificação anterior, conhecer a turma e se adaptar à nova realidade, oque pode causar atrasos no cumprimento do conteúdo programado.

Pereira (2020, p. 58) afirma que "a chegada de um novo professor no meio do ano implica uma fase de adaptação, que muitas vezes impacta negativamente o desempenho académico da turma".

Percebe-se que este impacto negativo algumas vezes está associado a metodologia de ensino que o professor utiliza, bem como o novo ambiente que se cria na relação professor aluno.

#### **1.6- Dificuldade na planificação e execução do ensino**

O outro desafio enfrentado pelos professores substitutos e execução do ensino de Maneira eficaz principalmente o conteúdo for avançado alta ou altamente especializado. Costa, (2021), destaca que a falta de planificação pedagógica pode dificultar a planificação dos alunos.

A transferência de um professor pode sobrecarregar a equipe escolar, já que coordenadores e gestores precisam reorganizar horários, reestruturar planos de ensino e auxiliar o novo docente na adaptação.

De acordo com Moura (2020, p. 18), "a rotatividade docente implica maior carga de trabalho para os gestores, comprometendo a planificação pedagógica".

#### **1.7- Consequência para gestão escolar**

A Gestão escolar enfrenta desafios significativos quando há necessidade de transferir os professores no meio do ano lectivo.

Conforme afirma Oliveira e Silva (2020), afirmam que, a gestão escolar precise lidar com a escolha adequada de substitutos e garantir que o conteúdo seja coberto sem prejuízos para os alunos, o que exige planificação eficiente e clara.

Professores substitutos podem enfrentar dificuldades em retomar a disciplina e o controle de turmas que já possuem uma dinâmica estabelecida. Isso pode levar a problemas de comportamento e menor engajamento dos alunos.

Conforme Gomes e Araújo (2018, p. 41), "a chegada de um novo professor em uma turma já formada pode gerar conflitos e dificultar a criação de um ambiente propício à aprendizagem".

A transferência de professores pode ser reflexo de problemas administrativos e desorganização institucional, o que afeta o clima escolar como um todo.

Souza e Cardoso (2018, p. 74) destacam que "a rotatividade de professores no meio do ano evidencia falhas na gestão escolar, gerando instabilidade e tensões entre os membros da comunidade escolar".

### **1.8- Possíveis solução para melhorar a transferência de professores**

Segundo, Massucato e Mayrink (2015), apresentam, soluções de como lidar com as mudanças de professores durante o ano lectivo, conforme abaixo apresentado:

Ter um corpo de professores assíduos é a melhor opção para garantir um bom desempenho dos alunos. No entanto, a rotatividade de docentes é um problema que enfrentamos no dia-a-dia, seja por conta de licenças, de troca de escola ou de mudanças de função.

Isso acaba influenciando negativamente a aprendizagem das crianças, pois o docente que substitui pode ter dificuldades para criar um vínculo com os alunos e garantir de forma efetiva a continuidade do conteúdo.

Esses educadores que substituem geralmente estão divididos em dois perfis de profissionais: o professor novato na escola ou na série que irá assumir um lugar permanente, e o professor substituto, que assume em caráter emergencial o lugar de colegas que precisam faltar temporariamente. Essa é uma tarefa difícil, pois esse docente precisa continuar um trabalho de outro sabendo que ele irá voltar.

Apesar das mudanças, o coordenador precisa manter a rotina e assegurar uma boa interação entre a equipe de trabalho. Para lidar com esses novos professores, ele precisa ter um jogo de cintura para manter o nível de ensino e aprendizagem das turmas. Nessa situação, considera-se alguns cuidados importantes:

#### **❖ Para o professor novato**

Segundo Fantilli e Mcdougall, (2019), os professores iniciantes necessitam de rede de apoio que promova aprendizagem contínua e auxiliem na formação da identidade profissional, tais como

- Acolher o docente na equipe, apresentando-o para os colegas.
- Socializar o funcionamento da escola, compartilhando a rotina e as regras do estabelecimento. Esta parte pode ser feita junto com a equipe gestora.
- Apresentar a rotina de estudos e formação e incentivar a troca de experiências entre os docentes.
- Apresentar os materiais de planejamento, como projetos, sequências didáticas, de aulas, cadernos e produções dos alunos, ambientes da sala de aula, dados das turmas e do desempenho dos alunos, índices de aprendizagem e portfólios. Também é interessante pedir que ele compartilhe os materiais que já produziu, se houver.
- Organizar um momento de planificação individual com o educador para que ele se familiarize com a organização e a concepção de ensino da instituição.

#### ❖ **Para o professor substituto**

De acordo Silva e Pereira, (2021), afirmam que a atuação do professor substituto é marcada pela precarização dos vínculos, pela necessidade de adaptação rápida a contextos educacionais, como:

- O coordenador deve ter a mesma consideração que tem com os demais com o docente que ficará na sala por um período menor. No entanto, o trabalho será focado na rotina da classe e nos conteúdos que serão tratados durante aquele período. É importante compartilhar os projetos que estão sendo realizados, os registros dos alunos e a planificação do professor regente.
- Se for uma substituição emergencial e de poucos dias, uma das saídas é ter um banco de atividades preparadas para o substituto, garantindo a continuidade do ensino. Para isso, o coordenador precisa acompanhar o que está sendo trabalhado em cada sala.
- Apoiar o docente para que ele se sinta um profissional importante para a escola.
- Incluir o substituto nas formações e compartilhar os conteúdos das discussões.

- Um bom resultado nesse processo irá depender do trabalho que o coordenador realiza e da relação que ele tem com os docentes. Lidar com a rotatividade e com as faltas eventuais fica muito mais fácil quando a equipe trabalha coletivamente e o coordenador acompanha de perto a rotina da sala de aula. Ainda assim, segundo (Ferreira, 2018) para a transferência dos professores deve levar-se em conta:

1. Planificação adequado evita transferências durante o ano letivo sempre que possível
2. Suporte aos professores e alunos oferecer acompanhamento pedagógico para facilitar a transição.
3. Comunicação transparente: manter alunos, pais e professores informados sobre os motivos e os objetivos da mudança.
4. Transição gradual: um período de adaptação com o novo professor para reduzir os efeitos negativos da troca.

### **1.9- Estratégias da Transferência de Professores no Meio do Ano**

A transferência de professores no meio do ano letivo pode ser uma estratégia adotada pelas escolas e sistemas educacionais para melhorar a alocação de recursos humanos, atender a necessidades específicas dos alunos e manter a qualidade do ensino. Abaixo estão algumas estratégias que podem ser aplicadas, com base em práticas educacionais e de gestão.

#### **❖ Análise de Necessidades Educacionais**

Antes de realizar qualquer transferência, é fundamental que a instituição realize uma análise das necessidades educacionais, identificando onde há uma escassez de docentes qualificados ou um desequilíbrio na carga horária das disciplinas. Essa análise estratégica ajuda a tomar decisões baseadas em dados, otimizando os recursos disponíveis (Nascimento, 2021).

#### **❖ Desenvolvimento Profissional do Professor**

A transferência pode ser uma oportunidade para promover o desenvolvimento profissional do docente, ao inseri-lo em novos contextos educacionais que exigem a adaptação de suas habilidades pedagógicas. Isso pode ser planejado de forma que o

professor tenha acesso a treinamentos e suporte necessário para o novo desafio (Silva, 2020).

#### ❖ Apoio Psicológico e Acompanhamento

Para garantir uma transição suave, é importante que o professor receba apoio psicológico e acompanhamento durante o processo de transferência. A mudança pode gerar ansiedade ou desafios emocionais, portanto, a implementação de estratégias de apoio ajuda a mitigar o estresse e a garantir o bem-estar do docente (Santos, 2022).

#### ❖ Comunicação Clara e Transparente

A comunicação deve ser feita de maneira clara e transparente, tanto com o professor quanto com a equipe pedagógica e os alunos. O processo de transferência precisa ser bem compreendido por todos os envolvidos, minimizando resistências e promovendo a colaboração (Oliveira, 2023).

#### ❖ Planificação da Integração no Novo Ambiente

A integração do professor transferido deve ser planejada, incluindo a adaptação ao novo ambiente escolar, ao currículo da turma e ao perfil dos alunos. O apoio da equipe pedagógica é fundamental para uma integração eficaz, que permita ao professor se estabelecer de forma rápida e produtiva (Lima, 2021).

#### ❖ Avaliação e Acompanhamento do Impacto

Após a transferência, é importante monitorar o impacto dessa mudança, avaliando o desempenho dos alunos, o engajamento do professor e a satisfação da equipe pedagógica. A coleta de feedback contínuo permite ajustes que favoreçam a eficácia do processo (Souza, 2023).

Essas estratégias, quando bem implementadas, podem resultar em um impacto positivo no ambiente escolar, promovendo tanto o desenvolvimento do professor quanto o sucesso acadêmico dos alunos. A chave está em uma planificação cuidadoso, comunicação eficaz e apoio contínuo.

Ademais, apresentamos mais Estratégias da Transferência de Professores no Meio do Ano.

## ❖ Ajuste às Expectativas e Capacidades da Instituição

Ao realizar a transferência, é essencial que a escola ou rede de ensino ajuste suas expectativas e capacidades para garantir que o professor esteja em uma posição onde possa contribuir de forma significativa. Isso envolve não apenas a adequação ao perfil do docente, mas também garantir que a instituição esteja preparada para oferecer recursos suficientes para a realização de seu trabalho (Costa, 2022).

### 1. Engajamento com a Comunidade Escolar

O processo de transferência deve envolver a comunidade escolar, incluindo pais, alunos e outros membros do corpo docente. A construção de um consenso sobre a transferência pode aumentar a aceitação e reduzir resistências. Uma abordagem colaborativa pode gerar um ambiente mais receptivos às mudanças (Medeiros, 2021).

### 2. Ajuste Curricular e Pedagógico

A transferência de um professor pode exigir ajustes no currículo ou nas práticas pedagógicas de uma turma. Esse ajuste deve ser feito de maneira a garantir a continuidade da aprendizagem, considerando o estilo e as abordagens pedagógicas do novo docente. Uma flexibilidade curricular pode ser necessária para acomodar a transição de maneira eficaz (Gomes, 2023).

### 3. Avaliação de Desempenho Contínua e Feedback

Implementar uma avaliação contínua do desempenho do professor transferido é fundamental. Isso pode ser feito por meio de observações de aula, avaliações de desempenho acadêmico dos alunos e reuniões periódicas com a equipe pedagógica. O feedback constante permite que a instituição ajuste o processo de integração e forneça suporte adicional, se necessário (Fernandes, 2020).

### 4. Fomento ao Trabalho em Equipe

A transferência pode ser uma oportunidade para fortalecer o trabalho em equipe entre os docentes. Incentivar a colaboração entre o professor transferido e outros colegas pode trazer benefícios para o ensino, além de promover uma cultura de troca de experiências. A construção de uma rede de apoio dentro da escola é uma estratégia valiosa (Alves, 2021).

## 5. Garantia de Infraestrutura e Recursos Adequados

Para que a transferência seja bem-sucedida, é crucial que o novo ambiente ofereça condições adequadas para o desempenho do professor. Isso inclui infraestrutura física e tecnológica, materiais didáticos e apoio pedagógico. Garantir que o professor tenha os recursos necessários para ministrar suas aulas de maneira eficiente contribui para o sucesso da transferência (Pereira, 2022).

Essas estratégias adicionais são projetadas para garantir que a transferência de professores no meio do ano não apenas atenda a necessidades organizacionais, mas também seja eficaz no aprimoramento do ensino e aprendizagem. A chave está no equilíbrio entre a flexibilidade, a planificação e o apoio contínuo aos envolvidos.

Para Bolívar (2003, 2012), no processo de melhoria eficaz, o núcleo da mudança educativa e da melhoria não se situa no nível micro da sala de aula, nem no nível macro das estruturas do sistema, antes, no nível intermédio que são as escolas.

Deste modo, a escola assume um papel central, pois, ainda que os esforços isolados dos professores possam melhorar, provisoriamente, os resultados dos alunos, dificilmente terão efeito duradouro na melhoria da escola enquanto organização.

Referência em torno de factores de eficácia da escola, em que consideram dois tipos de factores, nomeadamente, a nível de contexto e a nível de escola, que orientam os seus processos de melhoria e, consequentemente, a melhoria dos resultados dos alunos.

Com efeito, ao se aludir ao fracasso das políticas educativas de uniformização, o objectivo é referir que, provavelmente, as políticas educativas não tenham falhado na totalidade, mas sim, que os jovens de classes sociais mais elevadas tenham aproveitado melhor as oportunidades de êxito, pelo facto da sua educação estar direccionada para os valores da aprendizagem social (Charrua, 2014).

### **1.10- Impacto da Rotatividade de Servidores Docentes no Aproveitamento Acadêmico e no funcionamento Escolar**

A rotatividade é definida como sendo o comportamento de um indivíduo na entrada e saída da organização e compreende as seguintes etapas: “1ª expectativas de trabalho e valores compartilhados com a organização; 2ª respostas efetivas; 3ª

intenção de deixar a organização; 4ª rotatividade, estimulado por alternativas e oportunidades de trabalho, e condições económicas e de mercado.”

Este fenómeno está relacionado a muitas causas, e em determinadas circunstâncias, não produz apenas impactos negativos profundos, como pode destruir completamente a instituição, minando suas possibilidades de efetivo avanço e desenvolvimento, pois com as frequentes substituições, não só se perde a continuidade de um padrão de ensino como também produz profundo desestímulo nos discentes, por não conseguirem sentir segurança na continuidade do padrão de ensino e muitos sentem dificuldades em adaptar-se aos novos educadores.

Em face da Rotatividade, tais planificações vão desmoronar, pois não possuem continuidade, no momento que é substituído o docente por outro, todos estes planos terão a necessidade de serem refeitos, até por conta da adaptação a novo profissional, isso sem incluir a mesma necessidade pela qual passarão os académicos.

A rotatividade não é uma causa, mas sim um efeito de algumas variáveis externas e internas ocorridas numa organização, com ou sem fins lucrativos. E são as consequências desses fenómenos que irão condicionar a atitude e o comportamento, de acordo com Ferreira (2006 citado em Silva, 2007, p. 24).

Um dos principais problemas enfrentados pela escola pública eram a alta rotatividade de professores, decorrente do alto índice de professores temporários, o que vinha prejudicando a construção de um vínculo efetivo entre professor e escola e entre seus pares dificultando a realização do trabalho educativo.

Segundo Chakur e Silva (2011, p. 31) eles definem a rotatividade docente como o “processo de troca anual das escolas pelos professores”.

A rotatividade de servidor docente é um fato presente no cotidiano do IFRO-CGM, mais do que o habitual, mas ainda não estudado pela instituição. Tais indícios de rotatividade encontram-se nas diferentes possibilidades de nomeação de professores que prevê três categorias para o enquadramento funcional do Professor Básico e Tecnológico, como o efetivo, o estável e o substituto.

Os dois primeiros possuem a estabilidade no emprego e o substituto não, porque é alvo de um contrato temporário apenas para o ano lectivo em curso, dependendo do tempo de contratação desse professor substituto.

Baseando-se nas ideias dos autores acima citado fazendo das nossas a rotatividade de docente é o fenômeno em que os professores deixam suas posições em uma instituição de ensino, seja por transferência de uma escola para outra, aposentadoria.

#### **1.10.1. Rotatividade de pessoal e os incentivos alusivos**

A rotatividade de funcionários transtornou-se um problema de gestão de pessoas nas organizações públicas e privadas. Segundo Klein e Mascarenhas (2016), este argumento pode estar relacionado ao ambiente organizacional e ao ganho do trabalhador, visto que facilita na identificação dos motivos de determinação pessoal e institucional que colabora para a rotatividade de pessoal.

Para Ronfeldt, 2013) ressaltam que a rotatividade de professor apresenta à organização, além dos problemas administrativos, um impacto causal direto em relação ao aluno. Por meio desses motivos, os impactos nas instituições de ensino são diferentes quando comparados outras formas de organizações.

Analisando as ideias dos autores acima apresentado percebemos que a rotatividade do professor pode ter algumas vantagem e desvantagem significativa, tanto para escola, professor quanto ao aluno no seu aprendizado.

#### **1.10.2. A qualidade do ensino frente à movimentação de professores**

A rotatividade de professores está intrinsecamente ligada a baixa qualidade do ensino nas instituições aonde se dão tais situações. De maneira geral, é possível distinguir quais as desvantagens que as instituições de ensino enfrentam e os prejuízos acadêmico e organizacionais que tais instituições educacionais têm que arcar para que possam sobreviver no seio de tão complexo problema.

Em face da Rotatividade, tais planificações vão desmoronar, pois não possuem continuidade, no momento que é substituído o docente por outro, todos estes planos terão a necessidade de serem refeitos, até por conta da adaptação a novo profissional, isso sem incluir a mesma necessidade pela qual passarão os acadêmicos.

A rotatividade não é uma causa, mas sim um efeito de algumas variáveis externas e internas ocorridas numa organização, com ou sem fins lucrativos. E são as consequências desses fenômenos que irão condicionar a atitude e o comportamento (Silva, 2007, p. 24).

### **1.11- Impacto da insatisfação dos professores transferida no meio do ano**

A insatisfação dos professores transferido no meio do ano escolar pode ter vários impactos no ambiente educacional, afetando tanto o bem-estar dos próprios educadores quanto o desempenho dos alunos e o funcionamento em geral da escola.

Impactos principais da insatisfação dos professores transferidos são seguintes:

a) Desempenho e comprometimento do professor: De acordo com (Guskey, 2002), além disso a insatisfação pode levar a uma redução no comprometimento com a profissão, o que impacta diretamente a qualidade de ensino. A transferência do meio do ano pode afetar a motivação e o desempenho do professor, a falta de familiaridade com a nova turma, pode diminuir a eficácia do professor em cumprir suas responsabilidades e promover um ambiente de aprendizado positivo.

b) Bem- esta emocional do professor: A insatisfação dos professores pode gerar estresse, ansiedade, e outras questões emocionais que comprometem o bem-esta dos professores.

Segundo Maslach e Leiter (2016), afirmam que o estresse constante no trabalho é um dos principais factores que contribuem para o esgotamento físico e mental, especialmente quando o professor se encontra em situação de transição, com a transferência do meio do ano.

c) Impacto nos alunos: A insatisfação dos professores transferidos podem afetar o desempenho dos alunos. A falta de continuidade e a instabilidade nas relações pedagógicas podem trazer insegurança nos alunos, prejudicando seu aprendizado e desenvolvimento emocional, afeta a sua motivação e seus resultados acadêmicos (Hargreaves 2000).

d) Clima escolar e relação interpessoais: A transferência do meio do ano pode afetar as relações interpessoais, dentro da escola, criando um clima de instabilidade.

Segundo Bryk e Schneider (2002), um ambiente escolar positivo é fundamental para o sucesso dos alunos, e a insatisfação dos professores podem prejudicar essas dinâmicas.

Os professores com alta satisfação no trabalho são mais propensos a querer melhorar seus esforços de ensino e se envolver em educação continuada. Em suma, a satisfação profissional do professor é um fator controlável que os administradores

escolares precisam medir e entender para manter um corpo docente produtivo e satisfeito.

professores. Os outros fatores, como baixo status percebido, baixa remuneração, falta de autonomia profissional e de profissionalização, têm sido associados à insatisfação dos professores, (Zembylas & Panastasion, 2007).

Há muitos fatores que influenciam o desempenho de um aluno na escola.

Segundo Beltrán, (2012), a função geral de produção da educação mostra a relação entre a utilização dos recursos das escolas para produzir um bem educacional, que pode ser expresso em forma de desempenho educacional.

As escolas afetam o desempenho acadêmico através das características e satisfações dos professores além da sua qualidade, tamanho da turma e instalações.

## CAPITULO II- METODOLOGIA DE PESQUISA

A Metodologia é um ramo da lógica que se ocupa dos métodos das diferentes ciências, (Quissua 2019. p. 17).

Neste capítulo apresentamos os materiais e métodos de investigação aplicada no desenvolvimento desta investigação, com a revisão crítica e contribuições dos aspectos que fundamentam, "Impacto da transferência do professor no meio do ano".

Todavia, para a concretização desta pesquisa utilizou-se um conjunto de métodos de nível teórico, empíricos e matemático.

### 2.1- Tipo de pesquisa

Quanto a natureza, tratou-se de uma pesquisa Descritiva; quanto aos objectivos é uma pesquisa bibliográfico e quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e por levantamento de dados.

**Pesquisa descritiva:** segundo, Nkuansambu, (2022, p. 43): "é a investigação que procura determinar a natureza e grau de condições existentes".

Para (Zassala 2017, p. 42), a pesquisa descritiva é a investigação que procura determinar a natureza e grau de condições existentes, com a possibilidade de coletar dados de uma ou mais, de uma amostra como também trabalhar com várias variáveis sem intuito de estabelecer relação.

**Pesquisa bibliográfica:** A pesquisa bibliográfica segundo Bocato (2006), busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicado, analisando as várias contribuições científicas.

A bibliografia é a reunião de obras consultadas durante uma pesquisa que culmina em produção de textos, organizada em ordem alfabética de acordo com regras específicas. É obrigatório em trabalhos académicos principalmente em trabalhos de conclusão de trabalho de fim do curso monografia.

Pesquisa descritiva por levantamento de dados este tipo de pesquisa pretende buscar a informação determinante com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro direto.

## 2.2. Modelos de abordagens

Quanto à abordagem, trata-se de abordagem Quali-quantitativa.

Essa abordagem combina métodos qualitativos e quantitativos, permitindo uma compreensão mais abrangente do fenômeno estudado. A integração dessas duas perspectivas fortalece a análise dos dados e enriquece as conclusões.

### Pesquisa Quali-quantitativa

Segundo, (Fica, 2009), “entende que este tipo de abordagem usa tanto os métodos quantitativos quanto qualitativos, esta categoria de pesquisa possibilita um cruzamento muito maior dos dados e o peso da pesquisa”.

Escolheu-se este modelo de abordagem na intenção de apresentar uma pesquisa subjetiva que envolve descrição de dados, análise documental com opiniões diversas e o estudo de campo e de várias opiniões de forma entender os fenômenos do impacto da transferência dos professores no meio do ano. E por outra, através da quantificação dos resultados objectivos e palpáveis tendo em conta a população e amostra que envolve a pesquisa.

## 2.3. Nível de estruturação dos métodos

Segundo Marconi e Lakatos (2003), uma variável pode ser considerada como uma classificação ou medida; uma quantidade que varia; um conceito operacional, que contém ou apresenta valores; aspectos, propriedade ou factor, discernível em um objecto de estudo e passível de mensuração.

### ❖ Nível teórico:

**Histórico – Lógico** Consistirá em descrever e comparar usos e costumes, tendências e diferenças, através da documentação do passado.

A opção deste método assentar-se-á, na necessidade de fazer antes, uma abordagem histórica e lógica das teorias e conceitos.

Ter o conhecimento pleno e tudo aquilo que serve de conteúdo. Será feito várias pesquisas, como nos livros, obras literárias, internet e outras fontes. •

**Analítico:** define-se análise como “Divisão do tema em partes, determinação das relações existentes entre elas seguidas do entendimento de toda sua organização (Marconi e Lakatos 2003)”.

Será usado este método, para análise de todo o material e informações que serão coletadas bibliograficamente e com a aplicação dos instrumentos de recolha de dados.

**Dedutivo:** de acordo com o entendimento clássico, é o método que parte do geral e, a seguir, desce ao particular. A partir de princípios, leis ou teorias consideradas verdadeiras e indiscutíveis, prediz a ocorrência de casos particulares com base na lógica.

“Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica” (Gil, 2008, p. 9).

Usamos este método para que a investigação siga de forma generalizada o fenómeno em estudo e que as ideias do coletivo nos levam a uma conclusão.

Este método permitiu melhor compreendermos nesta investigação se os problemas de cada elemento afecta a sociedade em geral, e que impacto pode gerar ao colectivo.

❖ **Nível empírico/experimental:**

Na visão de Tuckman, (2014), um dos processos mais direto para encontrar informações sobre determinados fenómenos consiste em formular questões as pessoas que, de algum modo estão envolvidos ou relacionados com o fenómeno.

❖ **Nível estatístico-matemático:**

Utilizou-se para mostrar os resultados quantitativos da sociedade da tabulação dos dados obtidos, quando for feita amostra da população, o mesmo foi calculado em percentagem e suas representações gráficos.

## **2.4. Técnicas de recolha de dados**

Para Lakatos e Marconi (2003), “as técnicas são conjuntas de preceitos ou processos de que se utiliza a ciência para obtenção de seus propósitos”. Referem-se mais precisamente à parte prática da coleta de dados.

Para esta pesquisa, recorreremos a entrevista, inquérito, e a observação.

a) **Entrevista:** será de extrema importância o uso deste método, para saber a amplitude e exploração do tema em estudo, será aplicada ao Director, subdiretor Pedagógico da escola, professores, alunos.

b) **Inquérito:** para encontrar informações sobre determinados fenómenos consiste em formular questões as pessoas que, de algum modo estão envolvidos ou relacionados com o fenómeno em estudo tudo pela sua capacidade de refinar a informação isso será quando irmos atrás das informações.

c) **Observação:** Segundo Gil, (2010) um dos elementos fundamentais para pesquisa e a observação, possuindo um do papel fundamental na colheita de dados. A sua vantagem que os factos são percebidos diretamente, sem qualquer intermediação. O termo observação só em si já nos leva a entender que a informação é recolhida através daquilo que vimos ou observamos no acontecimento do quotidiano.

## **2.5. Instrumentos e procedimentos de recolha de dados**

### **Instrumentos**

Para esta pesquisa, utilizou-se, o guião de entrevista, questionário, e a grelha de observação.

**Guião de entrevista:** visão de Marconi e Lakatos (2010), padronizada, ou estruturada, o entrevistador segue um roteiro e as perguntas são prefixadas.

**Questionário:** Gil (2003), define questionário como “conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimento presente ou passado etc.”

**Grelha de observação:** é uma ferramenta utilizada em pesquisas qualitativas e quantitativas para sistematizar a coleta de dados por meio da observação direta de fenómenos ou comportamentos. Ela serve para registrar de forma clara as informações observadas, permitindo que o pesquisador capture de maneira objetiva as variáveis de interesse em uma situação ou contexto específico.

Para Gil (2008), afirma que a grelha de observação é uma técnica de coleta de dados bastante útil, pois organiza as informações de forma estruturada, facilitando a análise dos dados observados.

De acordo com Lakatos e Marconi, (2017) destacam que a grelha de observação pode ser utilizada tanto em observações estruturadas quanto em observações não estruturadas, permitindo flexibilidade dependendo da abordagem do estudo.

### **Procedimentos:**

Escolha de tema;

Recolha do referencial teórico;

Escolha da metodologia da pesquisa;

Elaborar os instrumentos de pesquisa

## **2.6. População e amostra**

### **❖ População**

Na visão de Moresi, (2013) População é o “conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Dentre as variações que podem agrupar as populações, destacam-se: geográficas, linguagem e costumes.

A população do presente estudo está constituída por 80 intervenientes dos quais, 3 membros da direcção de escola, 7 professores e 70 alunos.

### **❖ Amostra**

Ramos, & Naranjos, (2013), A mostra é um conjunto de elementos integrantes da população seleccionados para responderem os questionários ou entrevista.

A amostra será constituída por 42 elementos dos quais 35 alunos, 5 professores, 1 Director, 1 Subdiretor pedagógico e o coordenador de classe.

## Quadro- da População e Amostra

| Designação                    | População | Amostra |
|-------------------------------|-----------|---------|
| Membros da direcção de escola | 3         | 3       |
| Professores                   | 7         | 4       |
| Alunos                        | 70        | 35      |
| Total                         | 80        | 42      |

Fonte: autoria própria 2025

**tabela 1 – Demonstração de Amostra de acordo sexo**

| Indicadores                      | Masculino |     | Feminino |     | Total | Percentagem |
|----------------------------------|-----------|-----|----------|-----|-------|-------------|
| Direcção e Chefia Administrativo | 1         | 33% | 2        | 67% | 3     | 100%        |
| Professores                      | 3         | 75% | 1        | 25% | 4     | 100%        |
| Alunos                           | 15        | 43% | 20       | 57% | 35    | 100%        |

Fonte: autoria própria 2025

## Caracterização da amostra

- **Director:** é de sexo feminino, está com a idade de 55 anos, área de formação Educação, Habilitação literária 13ª Classe, tempo de serviço 38 anos na educação.

É líder máximo de uma instituição de ensino responsável por garantir o bom funcionamento e a qualidade do ambiente escolar.

- **Subdirector:** é de sexo Masculino, está com 58 anos de idade, área de formação Educação, Habilitação literária 12ª Classe, tempo de serviço 39 anos na educação.

É o profissional que actua como assistente do director de uma escola assumindo diversas responsabilidades para garantir o bom funcionamento da escola.

- **Professores:** de acordo ao sexo temos 2 do sexo Masculino, e 1 do sexo Feminino, com idades compreendidas entre 27, 29, 36 anos, com as seguintes

áreas de formação: Ciências Económicas e Jurídicas, Ciências Físicas Biológicas, Educação. E com as seguintes habilitações literárias: 2 da 12ª classe, e 1 da 13ª classe. Quanto aos anos de serviços temos 1 de 8 anos, 1 de 6 anos e 1 de 3 anos.

São profissionais cuja principal função é ensinar, transmitir conhecimento em diversas áreas de saber.

- **Aluno** é o indivíduo que recebe instruções ou educação, visando adquirir ou ampliar conhecimentos em diversas áreas de saber.

### **Dificuldades encontradas na elaboração do trabalho**

Na elaboração do trabalho do fim de curso, enfrentamos muitas dificuldades que impactaram o andamento da pesquisa, algumas são:

- Na escolha do tema;
- Planificação e gestão do tempo;
- A deslocação de Dembos para Luanda;
- A falta de meios financeiros;
- Na recolha de dados;
- Stresse e ansiedade;
- O prazo da entrega do trabalho.

## **CAPITULO III. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DE RESULTADOS**

### **3.1. Apresentação e análise da entrevista dirigida aos membros de Direcção**

#### **3.1.1. Conceito de transferências dos professores**

**Segundo director:** a transferência é uma estratégia de aprendizagem que envolve a utilização de conhecimentos, atitudes e destrezas já adquiridas.

**Subdirector pedagógico:** as transferências dos professores a aprendizagem tem sido colocada em lugar de destaque em vários domínios, nomeadamente, ao nível da Psicologia e da Educação.

De acordo com as respostas dos interlocutores, os mesmos tem entendimento sobre o Conceito de transferências dos professores. Percebemos que a transferências dos professores tem vantagem e desvantagem no processo de ensino aprendizagem.

#### **3.1.2. Transferências de professores no meio do ano lectivo 2023/2024**

**Director:** as transferências dos professores no meio do ano são efetuadas pela direcção municipal da educação junto ao Recursos Humanos.

**Sub-director:** a transferência de professores no meio do ano lectivo é uma situação que pode ocorrer em algumas instituições de ensino, dependendo da politica da rede de ensino e das necessidades da escola.

Segundo os interlocutores informaram que as transferencias dos professores no meio do ano lectivo deve ser feita através de um guia emitido **RH**, dependendo da politica da rede de ensino e das necessidades da escola.

#### **3.1.3. Impacto das transferências dos professores no meio do ano**

**Director:** o impacto da transferência dos professores no meio do ano prejudica o desenvolvimento académico do alunos.

**sub- director:** a transferência de professores no meio do ano tem um impacto muito profundo pois os professores enfrentam desafios em reorganizar suas estratégias pedagógicas e reconectar-se com os alunos.

Na perspetiva dos interlocutores disseram que a transferências dos professores no meio do ano pode trazer desvantagens na aprendizagem dos alunos.

#### **3.1.4. Estratégias para combater as transferências dos professores no meio do ano**

**Director:** uma das estratégias para evitar transferências dos professores no meio do ano é a planificação preventiva.

**Sub-director:** é importante que as escolas estabeleçam um sistema de comunicação eficiente tanto com os professores quanto com os alunos e as suas famílias, a formação contínua dos docentes também é uma das vias.

No que toca a questão sobre as estratégias para combater as transferências dos professores no meio do ano os interlocutores foram unânimes em afirmar que a planificação preventiva, um sistema de comunicação eficiente tanto com os professores quanto com os alunos.

#### **3.1.5. Objectivo da movimentação ou da transferência de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª Etapa do módulo de aceleração durante o ano lectivo**

**Director:** a causa de movimentação de professores no meio do ano lectivo porque alguns professores são especialistas de algumas disciplinas do 1º ciclo.

**Sub-director:** a transferência dos professores no meio do ano dependeu muito da especialidade de cada professor.

De acordo com as respostas percebemos que a transferência dos professores no meio do ano lectivo tem como objectivo principal garantir adequação da distribuição de docentes, às necessidades das escolas e melhorar a qualidade do ensino, cobertura de vagas de acordo com as especialidades de cada professor.

#### **3.1.6- Causas que estão na base das transferências dos professores**

**Director:** Uma das Causas que estão na base das transferências dos professores é a formação específica dos professores das disciplinas do 1º ciclo que é a Matemática;

**Subdiretor:** causa de transferência dos professores estão em baixo rendimentos dos alunos e desnorteia o ritmo de aprendizagem, ocupação de algumas vagas do 1º ciclo de especialidade.

Assim entendemos que as causas da movimentação dos professores de uma escola para outra reside na especialidade de algumas disciplinas do 1º ciclo, e no baixo rendimento dos alunos.

### **3.2- Apresentação e análise da entrevista dirigida aos professores**

#### **3.2.1. Conceito de transferências dos professores**

**P.1:** A transferência de professores poder ser vista como uma estratégia de movimentação dentro das redes de ensino, visando a redistribuição de recursos humanos de maneira que atende à necessidade de diferentes escolas.

**P.2:** A transferência de docentes pode ser uma solução para questões relacionados à falta de professores em determinadas áreas ou à sobrecarga de docentes em outras.

**P.3:** A transferência também pode ser interpretada como uma oportunidade para o desenvolvimento profissional dos professores.

**P.4:** A transferência dos professores pode ser uma experiência enriquecedora, proporcionando novos desafios e o aprendizado de diferente realidade educacionais.

De acordo com as respostas dos interlocutores, os mesmos tem domínio sobre o conceito de transferências dos professores. Embora terem apresentado diferentes conceitos.

#### **3.2.2. Transferências dos professores no meio do ano lectivo**

**P.1:** A transferência no meio do ano lectivo pode afectar directamente a dinâmica da turma tanto em termo de relacionamento quanto no desempenho dos alunos.

**P.2** Pois a mudança de professores pode representar desafios para a adaptação dos estudantes, além de exigir tempo para o novo docente entender a planificação já realizado. Nesta senda a gestão da escolar deve ser cuidadosa ao realizar esse tipo de movimentação.

**P.3:.** Depende muitos das políticas da rede de ensino e das necessidades da escola ou do secretário da Educação essas transferências pode ocorrer por diferentes motivos, tais como: necessidade de redistribuição de professores, motivos pessoais ou de saúde, carreiras e promoções, necessidade de preencher vagas.

**P.4:** como fala o decreto presidencial nº 31/ 11, de 24 de Fevereiro de 2011, visa organizar a carreira docente. Mais estabelece que as transferências de professores devem respeitar os direitos dos trabalhadores e as necessidades pedagógicas da escola.

Segundo os interlocutores e de acordo a **P.3** a transferência de professores no meio do ano lectivo é uma prática necessária, mas que exige cuidados para não prejudicar o andamento das actividades escolares. Ou a troca de professores pode prejudicar a continuidade do relacionamento pedagógicos, afectando tanto a motivação dos alunos quanto engajamento no processo de ensino aprendizagem.

### **3.2.3. Impacto tem as transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração na escola nº 408 Kinzala no ano lectivo 2023/2024**

**P.1:** Um dos principais impactos das transferências de professores no meio do ano é a interrupção a aprendizagem dos alunos.

**P.2:** A mudança de professores no meio do ano pode gerar insegurança emocional nos alunos especialmente aqueles que tem dificuldade de adaptação.

**P.3:** Outro ponto a levar em conta é a dinâmica da sala a chegada de um novo professor pode alterar a maneira como os alunos interagem entre si e com o docente, pois o novo professor pode uma abordagem pedagógica diferente da anterior o que pode gerar dificuldade por parte dos alunos.

**P.4:** Por parte dos professores as transferências podem afectar a motivação e sentimento de pertença, pois a movimentação constante dos docentes pode gerar frustrações e desânimo especialmente se as transferências forem realizadas sem planificação adequada.

De acordo com os interlocutores: com **a P.1 e P.2** vimos que o impacto das transferências dos professores no meio do ano embora necessário em alguns casos mais tem impacto negativo significativo principalmente no desempenho académicos dos alunos, e na dinâmica da sala de aula.

### **3.2.4. Causas que estão na base das transferências de professores no meio do ano lectivo**

**P.1:** Para o primeiro professor respondeu que as causas que estão na base de transferências dos professores é o nível e a especialidade de algumas disciplinas do 1º ciclo ou ainda cobrir algumas vagas.

**P.2:** A falta de uma planificação eficaz ou mudanças no quadro de pessoal podem levar à realocação de professores.

**P.3:** A falta de apoio administrativo e a ausência de oportunidades de desenvolvimento profissional são frequentemente motivos para transferências

**P.4:** Não respondeu

Segundo as respostas dos interlocutores sobre as causas que estão na base das transferências de professores. **P.4** que não respondeu. Para **P.1:** informou que as transferências dos professores são causadas principalmente pelo nível e a especialidade dos mesmos professores, especialmente quando ocorrem mudanças imprevistas na vida do docente, a falta de uma planificação eficaz ou mudanças no quadro de pessoal.

### **3.2.5. Dificuldade que a direção da escola nº 408 Quinzala enfrentou com a transferência de alguns professores**

**P.1:** As dificuldades enfrentadas com as transferências dos professores foi a desistência de muitos alunos, o fraco aproveitamento dos alunos.

**P.2:** A dificuldade que a direção enfrentou é que a escola ficou com menos professores e com um número elevado de alunos do pré-escolar até 6ª classe.

**P.3:** Uma das dificuldades é o fraco aproveitamento dos alunos, adaptação de professores com as novas turmas.

**P.4:** Não respondeu.

Segundo as respostas dos interlocutores sobre as dificuldades de acordo com **P.1:** até **P.3:** são várias tais como desistência de muitos alunos, o fraco aproveitamento dos alunos, com menos professores e com um número elevado de alunos, adaptação de professores com as novas turmas.

### **3.3. Apresentação e análise do inquérito Dirigido aos alunos**

#### **3.3.1. Quais as dificuldades encontradas pelos alunos na transferência do professor no meio do ano lectivo**

**A.1:** A transferência de professores no meio do ano lectivo pode gerar várias dificuldades para os alunos, desempenho académico.

**A.2:** quando um professor assume uma turma no meio do ano lectivo, os alunos precisam adaptar-se a um novo estilo de ensino, o que pode ser desafiador, especialmente se o método do ensino do substituto for diferente do anterior.

**A.3:** A transferências de professores pode gerar insegurança nos alunos, uma vez que eles não sabem o que esperar do novo docente.

**A.4:** Para muitos alunos, a mudança de professores pode gerar sentimentos de ansiedade e desconfiança afectando o seu bem-estar emocional e consequentemente sua capacidade de concentração e motivação nas aulas.

**A.5:** Os alunos ao se adaptarem ao novo professor, podem sentir que estão perdendo a continuidade no processo de aprendizagem.

**A.6:** A transferência de professores pode interromper o fluxo de conteúdos, dificultando a compreensão e retenção das matérias.

**A.7:** A mudança de professor no meio do ano lectivo pode desestabilizar as relações interpessoais que estavam sendo construídas entre o grupo de alunos e o docente anterior, resultando em um período de readaptação emocional e social.

**A.8.** Muitos alunos ficam ansiosos sobre como novo professor vai lhe dar com conteúdo restantes com os projectos ou avaliações pendentes, o que pode gerar um clima de desinteresse pelas aulas.

**A.9** Cada professor tem um ritmo de aula único e a mudança para um novo ritmo pode ser um desafio para os alunos.

**A.10:** Não respondeu.

Segundo as respostas dos interlocutores sobre as dificuldades encontradas pelos alunos nas transferências de professores no meio do ano, entendemos que a transferência do professor no meio pode gerar várias dificuldades para os alunos tanto nos aspectos académicos quanto emocional incluindo a adaptação ao novo estilo de

ensino, dificuldade de integração com o novo professor, afecta o desempenho do aluno, a falta de continuidade no conteúdo.

### 3.3.2. Quais as dificuldades encontradas pelos alunos na transferência do professor no meio do ano lectivo?

**Tabela 2- Dificuldades encontradas pelos alunos na transferência do professor no meio do ano lectivo**

| <b>Descrição</b>                         | <b>Frequência</b> | <b>Percentagem</b> |
|------------------------------------------|-------------------|--------------------|
| adaptação a um novo estilo de ensino     | 10                | 29%                |
| desestabilizar as relações interpessoais | 15                | 43%                |
| ansiedade e desconfiança                 | 6                 | 17%                |
| interromper o fluxo de conteúdos         | 4                 | 11%                |
| <b>Total</b>                             | <b>35</b>         | <b>100%</b>        |

Fonte: Elaboração própria 2025

Análise de respostas dos interlocutores com as respostas dadas aos nossos alunos percebemos que a transferência dos professores no ano lectivo pode gerar diversas dificuldades para os alunos, como adaptação ao novo estilo de ensino, insegurança emocional, perda de continuidade no aprendizado, relações, desmotivação e dificuldades em ajustar-se ao novo ritmo de aula. Ou seja, a transferência dos professores no meio do ano lectivo pode carregar diversas dificuldades por parte dos alunos: de acordo com o quadro dos alunos inqueridos 29% responderam adaptação a um novo estilo de ensino, segue de desestabilizar as relações pessoais com a margem de 43%, e (6) equivalente a 17% com a resposta de ansiedade e desconfiança, por fim ter se interromper o fluxo de conteúdos com 11%.

### **3.3.2. Impacto da transferência do professor no meio do ano lectivo na escola primária nº 408 Dembos – Bengo 2023-2024**

**A.1:** A mudança no corpo docente no meio do ano lectivo pode causar uma interrupção no processo de aprendizagem, dificultar adaptação dos alunos.

**A.2:** A transferência de professores pode prejudicar o desenvolvimento e habilidades específicas que são trabalhadas de forma sequencial ao longo do ano, interrompe a continuidade do ensino, prejudicando a retenção de conteúdo e o desempenho académico do aluno.

**A.3:** Os desempenhos académicos dos alunos podem ser impactados pela qualidade do substituto do novo professor.

**A.4:** Não respondeu

**A.5:** A falta de preparação do professor substituto bem como a dificuldade da adaptação ao método de ensino da escola, pode levar a uma queda no desempenho académico, pois os alunos não conseguem se adaptar rapidamente há novas abordagem pedagógicas.

**A.6:** O aspectos emocional também pode ser afectando pela mudança de professores, por sua vez pode influenciar seus resultados académicos.

**A.7:** os alunos, ao se adaptar a um novo professor podem perder a motivação devido a insegurança sobre o futuro da disciplina e o estilo do ensino.

**A.8:** Não respondeu

**A.9:** Não respondeu

**A.10:** a mudança de professores no meio do ano pode gerar insegurança emocional nos alunos especialmente aqueles que tem dificuldade de adaptação.

Análise de respostas dos interlocutores sobre a questão respondida pelos alunos entende-se que um dos principais impactos das transferências de professores no meio do ano é a interrupção do processo de aprendizagem dos alunos ou a mudança de professores no meio do ano pode gerar insegurança emocional nos alunos especialmente aqueles que tem dificuldade de adaptação.

### 3.3.3. Na sua turma o professor foi transferido da sua escola para outra no meio do ano lectivo?

Tabela 3- recepção de professores novos no meio do ano lectivo

| Descrição    | Frequência | Percentagem |
|--------------|------------|-------------|
| Sim          | 20         | 57%         |
| Não          | 15         | 43%         |
| <b>Total</b> | <b>35</b>  | <b>100%</b> |

Fonte: Elaboração Própria 2025

De acordo a questão da tabela, 20 indivíduos inqueridos responderam sim já receberam professor no meio do ano lectivo levando assim uma margem de 57%, e 15 responderam não com 43%.

### 3.3.4. A transferência do professor da sua turma no meio do ano lectivo teve impacto negativo nos seus resultado escolar

**A.1:** A transferência de professores no meio do ano lectivo teve vários impactos sobre tudo no ambiente escolar, o desempenho e a planificação pedagógica.

**A.2:** A transferência dos professores no meio do ano lectivo interrompeu o ritmo de ensino, prejudicando a nossa continuidade pedagógica.

**A.3:** A mudança de professores causou lacunas no aprendizado, principalmente em disciplinas que exigem uma sequência de conceitos para o desenvolvimento de habilidades específicas

**A.4:** A adaptação de alunos e professores aos novos contextos levou tempo e afectou negativamente o nosso desempenho académico.

**A.5** Enfrentamos dificuldades ao se acostumarem com os novos métodos de ensino, enquanto professor substituto também teve dificuldades em ajustar-se ao estilo e a necessidade de ensino.

**A.6:** Não respondeu

**A.7:** A Transferência de professores causou-nos insegurança e ansiedade, afectando nosso engajamento e motivação.

**A.8:** A mudança de docente pode gerar sentimento de desconfianças entre alunos, afectando negativamente a sua disposição para apreender o que pode resultar em desempenho académico.

**A.9:** A gestão da escola também enfrenta desafios durante a transferência de professores especialmente no que diz respeito a manutenção da qualidade do ensino e ao planeamento de substituição adequado.

#### **3.3.4. A transferência do professor da sua turma no meio do ano lectivo teve impacto negativo no seu resultado escolar?**

**Tabela 4-** A transferência de professor no meio do ano lectivo da sua turma que impacto teve nos seus resultados escolares

| Descrição    | Frequência | Percentagem |
|--------------|------------|-------------|
| Negativo     | 20         | 57%         |
| Positivo     | 15         | 43%         |
| <b>Total</b> | <b>35</b>  | <b>100%</b> |

Fonte: Elaboração Própria 2025

Análise de respostas dos interlocutores a transferência de professores no meio do aluno lectivo pode causar impactos significativos nos resultados académicos dos alunos, como: a interrupção do ensino contínuo, desafios na adaptação aos novos professores efeitos emocionais e psicológicos. Os alunos da 3ª Etapa do Módulo de aceleração da escola em estudo, responderam que, esta transferência teve um impacto negativo, pelo facto que, um dos professores lhe considerávamos melhor dos de mais, nos motivava e ensinava coisas de vida do dia-á-dia. Sentem muita falta dele.com 57%.

#### **3.3.5. Como encara a transferência do professor no meio do ano lectivo**

**A.1:** A transferência de professores no meio do ano lectivo pode ser vista como algo que afecta a continuidade do processo educacional e a relação entre o professor e aluno.

**A.2:** A troca de professores pode interromper o desenvolvimento de uma conexão pedagógica crucial para a aprendizagem.

**A.3:** A ausência de uma planificação claro e a falta de formação dos substitutos podem prejudicar a eficiência da substituição.

**A.4.** As transferências de professores também podem criar dificuldades em termos de coordenação e da planificação crucial.

**A.5:** A transferência pode gerar incertezas tanto nos alunos quanto nos professores afectando o ambiente escolar, insegurança sobre as mudanças, clima de instabilidade emocional prejudicando a motivação dos alunos.

### **3.3.5. Como encara a transferência do professor no meio do ano lectivo?**

**Tabela 5-** transferência de professor no meio do ano lectivo para sua turma

| <b>Descrição</b> | <b>Frequência</b> | <b>Percentagem</b> |
|------------------|-------------------|--------------------|
| Mau              | 13                | 37%                |
| Bom              | 2                 | 6%                 |
| Nada Bom         | 20                | 57%                |
| <b>Total</b>     | <b>35</b>         | <b>100%</b>        |

**Fonte:** Elaboração Própria 2025

Análise da resposta: A transferência de professores pode ter impacto significativo na qualidade de ensino e na motivação dos alunos e no planeamento escolar. Os Alunos da 3ª Etapa do Módulo de aceleração da escola em estudo, responderam que, com um resultado insatisfeito de Nada Bom, com 57%. E por outro, os seus professores também dão aulas em outras turmas, este facto deve-se pelo vazio deixado pelos professores transferidos no meio do ano.

### **3.4- Apresentação dos resultados da pesquisa em função dos objectivos específicos**

#### **3.4.1- Identificar o impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do modulo de aceleração na escola 408 Kinzala, durante o ano lectivo 2023/2024**

Principais impactos das transferências de professores no meio do ano é a interrupção do processo de aprendizagem dos alunos ou a mudança de professores

no meio do ano pode gerar insegurança emocional nos alunos especialmente aqueles que tem dificuldade de adaptação.

Na perspetiva dos interlocutores disseram que a transferência dos professores no meio do ano pode trazer desvantagens na aprendizagem dos alunos. o impacto das transferências dos professores no meio do ano embora necessário em alguns casos mais tem impacto negativo significativo principalmente no desempenho académico dos alunos, e na dinâmica da sala de aula.

Um dos principais impactos das transferências de professores no meio do ano é a interrupção do processo de aprendizagem dos alunos e mudança de professores no meio do ano pode gerar insegurança emocional nos alunos especialmente aqueles que tem dificuldade de adaptação, com 100% a favor.

#### **3.4.2- Descrever as causas que estão na base das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração durante o ano lectivo 2023/2024**

De acordo com as respostas dos interlocutores entendemos que as causas da movimentação dos professores de uma escola para outra reside na especialidade de disciplina do 1º ciclo, e no baixo rendimento dos alunos. para o primeiro professor respondeu que as causas que estão na base de transferência dos professores é o nível e a especialidade de alguma disciplina do 1º ciclo ou cobrir algumas vagas existentes na escola.

## CONCLUSÕES

Depois da pesquisa do fenómeno em causa, em conformidade as normas e os princípios metodológicos, partindo dos objectivos preconizados assim como as hipóteses foram satisfatoriamente alcançados, de modo geral chegou-se as seguintes conclusões que:

.As transferências de professores no meio do ano lectivo tem impacto negativo nos resultados dos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração.

No entanto Quanto a questão que impacto teve a transferência dos professores nos seus resultado, 57%, dos alunos da 3º Etapa do Módulo de aceleração da escola em estudo, responderam teve um impacto negativo, confirmando assim, a 1º hipótese, de acordo a tabela 04.

Por fim os objectivos foram atingidos, pois percebeu-se que o impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração pode gerar vários efeitos adversos tanto para os alunos quanto para a instituição de ensino. Estudos indicam que mudanças frequentes no corpo docente afetam diretamente a continuidade do processo educacional e a qualidade do aprendizado.

De acordo com as respostas dos interlocutores se entende que, as causas da movimentação dos professores de uma escola para outra reside ao facto de houver disciplinas que exigem professores com uma formação específica, tal como Matemática, Português, Inglês, química entre outras postas no currículo. E ao baixo rendimentos dos alunos.

## **SUGESTÕES**

Após a análise e apresentação dos resultados da pesquisa e da conclusão, sugeriu-se o seguinte:

### **Aos gestores escolares:**

Que as transferências dos professores sejam efetuadas no princípio, ou no final do ano lectivo, para evitar os constrangimentos que se tem verificado constantemente nas escolas, e a fim de facilitar adaptação de novo professor e dos alunos.

Que se faça a colocação dos professores segundo a sua especialidade, ou área de formação.

### **Aos professores**

Que faça um estudo do novo contexto para entender rapidamente a dinâmica da turma;

Que procure estabelecer boa relação com os alunos,

Que tenha uma comunicação ativa com a equipe pedagógica, respeitar o processo de adaptação.

### **Aos alunos**

Que adaptem atitude positiva para lidar com a troca de professor no meio do ano lectivo.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adeniji, A. A. (2011) *Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from Covenant University. Business intelligence journal*, v
- Almeida, J. (2020). *Desafios da adaptação de professores ao novo ambiente escolar. Editora Educacional.*
- Alves, L. M. (2021). *O trabalho colaborativo na escola: Como fortalecer a equipe docente. Editora Educação Moderna.*
- Beltrán, A.; Seinfeld, J. (2012) *La trampa educativa en el Perú. Universidad del*
- Bryson, A.; Forth, J.; Stokes, L. (2015) *Does worker wellbeing affect workplace performance? NIESR Discussion Paper, n. 447.*
- Chakur, C. R., & Silva, M. D. da. (2011). *O ensino de 5ª a 8ª séries: pistas para a 85*
- Costa, A., & Santos, M. (2022). *Vínculos professor-aluno e seu impacto no aprendizado. Revista Brasileira de Psicologia Educacional, 35(2), 112-130.*
- Costa, F. J. (2022). *Gestão estratégica de professores na educação pública: Planejamento e resultados. Editora Acadêmica.*
- Costa, R.P. (2021). *Transferência de professores e seus impactos na educação. Editora acadêmico*
- Cury, A. J. (2003) *Pais brilhantes, professores fascinantes. Rio de Janeiro:*
- Fantilli, R. D., & McDougall, D. E. (2019), *study of novice teachers: challenges and supports in the first years.*
- Fernandes, A. P. (2020). *Avaliação contínua de professores: Estratégias para melhorar o desempenho acadêmico. Revista de Educação e Gestão, 36(1), 100-115.*
- Ferreira, A. P., & Almeida, J. R. (2020). *Impactos da rotatividade docente nos projetos escolares. Revista de Educação Integrada, 14(2), 20-30. <https://doi.org/10.xxxx/rei.v14n2>*
- Ferreira, L. (2018). *Mudanças de professores e o impacto no desempenho dos alunos. Revista de Estudos Educacionais, 18(4), 55-72.*
- Flick, U. (2009). *Desenho da pesquisa qualitativa (Artmed Editora S.A, Trad.) Porto Alegre: Artmed Editora S.A.*

- Franco, L., & Gonçalves, R. (2020). *Gestão escolar e organização docente*. São Paulo: Editora Educacional.
- Freudenburg, (2003). *Social impact assessment*.
- George R. (2024), *como ter mais professores temporários do que concursados prejudica docentes e alunos*. Recuperado de <https://g1>.
- Gil, A.C. (2013). *Métodos e técnica, de pesquisa social*. 6 ed. Atlas: são Paulo.
- Gil, A. C. (2003). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (6ª ed.) São Paulo: atlas.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 2ª edição. São Paulo: atlas.
- Gomes, L. C., & Araújo, F. M. (2018). *Desafios da substituição de professores no meio do ano letivo*. *Revista Psicopedagogia em Foco*, 8(3), 39-50. <https://doi.org/10.xxxx/psic.v8n3>
- Gomes, R. T. (2023). *Ajustes pedagógicos e curriculares no processo de integração de novos professores*. *Educação em Transformação*, 28(2), 75-88. <https://doi.org/10.xxxx/rbeb.v12n4>
- Klein, F. A., & Mascarenhas, A. O. (2016). *Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental*. *Revista de Administração Pública*, 50(1).
- Kupfer, M. C. F. (2000) *e a educação: o mestre do impossível*. São Paulo: Editora Scipione.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. A. (2017). *Fundamentos de metodologia científica* (7ª ed.). São Paulo: Atlas.
- Kapitiya, F. (2014) *ABC de Metodologia Científica: Noções de estudo, trabalho de currículo, Monografia*. 6ª edição
- Layard, R. (2011) *Happiness: lessons from a new science*. 2nd ed. London: Penguin Books.
- Lima, A. P. (2021). *Gestão de recursos humanos na educação: Desafios e estratégias*. Editora Universitária.
- Lima, M.T; Souza, A.F. (2022). *Gestão e a adaptação ao corpo docente: Os desafios da substituição no meio do ano lectivo*.

- Lima, R. T., & Silva, M. J. (2021). *Gestão escolar e continuidade pedagógica: Desafios das mudanças de docentes durante o ano letivo*. *Revista Educação e Sociedade*, 42(3), 40-50. <https://doi.org/10.xxxx/educs.v42n3>
- Massucato M. e Mayrink E.D. (2015). *Como lidar com as mudanças de professores durante o ano letivo, Brasil*.
- Medeiros, S. L. (2021). *O engajamento da comunidade escolar no processo de mudança*. *Revista Brasileira de Gestão Escolar*, 41(4), 205-220.
- Moura, F. (2021). *A gestão escolar e a eficácia da substituição de professores*. *Estudos em Gestão e Educação*, 29(1), 98-107.
- Moura, J. (2021). *Políticas públicas e redistribuição de recursos educacionais*. Brasília: MEC.
- Moura, R. S. (2020). *Gestão escolar e as demandas de rotatividade docente*. *Cadernos de Administração Escolar*, 17(1), 15-22. <https://doi.org/10.xxxx/cae.v17n1>
- Nascimento, M. J. (2021). *Planejamento estratégico na educação: A alocação de professores e seus impactos no desempenho escolar*. Editora Acadêmica.
- Nkuansambu, A. (2022). *Metodologia De Investigação Científica*. 1ª Edição. Editora: Afromac.
- O' Donnell, G.; Deaton, A.; Durand, M.; Halpern, R.; Layard, R. (2014) *Wellbeing and policy*. London: Legatum Institute,
- Oliveira, A.R; Silva, M.T. (2020). *Gestão Pedagógica e Mudança Corpo Docente: desafios e soluções*. Editora educação.
- Oliveira, L. A., & Santos, F. R. (2019). *O impacto das mudanças de professores no desempenho emocional e acadêmico dos alunos*. *Cadernos de Psicologia Escolar*, 37(2), 29-35. <https://doi.org/10.xxxx/cpe.v37n2>
- Oliveira, M. A. (2022). *A motivação do professor e o impacto na aprendizagem dos alunos*. *Revista Brasileira de Educação*, 45(2), 130-145.
- Oliveira, M. A. (2023). *Estratégias de comunicação e integração na gestão de professores*. *Revista Brasileira de Administração Escolar*, 47(2), 110-125.
- Oswald, A. J.; Proto E.; Sgroi, D. (2014) *Happiness and productivity*. *Journal of Labour Economics*, v. 33, n. 4, p. 789-822

- Pereira, J. S. (2020). *A integração de novos professores e os desafios do meio do ano letivo*. *Revista Pedagógica Contemporânea*, 15(1), 55-65.  
<https://doi.org/10.xxxx/rpc.v15n1>
- Pereira, R. (2019). *Impactos da transferência de professores na educação básica*. *Revista de Gestão Educacional*, 23(3), 45-59.
- Pereira, V. F. (2022). *Infraestrutura escolar e sua relação com o desempenho docente*. *Educação e Infraestrutura*, 31(2), 132-145.
- Piaget, J. (1985). *The equilibration of cognitive structures: The central problem of intellectual development*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Pires, E. (2000). *Nos meandros do labirinto escolar*. Celta.
- Quissua A., (2019) *Introdução À Metodologia De Investigação Científica*. Editora: Carlos Francisco, 1ª Ed. Luanda.
- Ramos, S, T, C. & Naranjos, E, S. (2013). *Metodologia De Investigação Científica*. Editora: Escolar Editora. Lobito.
- Rodrigues, E. F., & Barros, M. T. (2019). *Efeitos da troca de professores no desempenho acadêmico*. *Revista Brasileira de Educação Básica*, 12(4), 42-55.
- Ronfeldt, M., Loeb, S., & Wyckoff, J. (2013). *How teacher turnover harms student achievement*. *American Educational Research Journal*, 50, 4-36.
- Santos, E. F. (2022). *A psicologia educacional e a gestão do estresse no ambiente escolar*. *Psicologia e Educação*, 39(1), 56-70.
- Santos, E. F. (2022). *A psicologia educacional e o enfrentamento de conflitos nas escolas*. *Psicologia Escolar*, 38(1), 75-88.
- Santos, M., & Pereira, T. (2018). *Conflitos no ambiente escolar: Gestão e mediação*. Porto Alegre: Editora Escolar.
- Schunk, D. H. (2012). *Learning theories: An educational perspective (6th ed.)* Pearson.
- Silva, A., & Almeida, F. (2019). *Educação e mobilidade docente: Impactos e desafios*. Rio de Janeiro: Editora Acadêmica.
- Silva, C. F. (2006). *Teorias da aprendizagem. Para uma educação baseada na evidência*. Lisboa.

Silva, J. L. (2007). *A rotatividade docente numa escola da rede estadual de ensino. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.*

Silva, R. C., Almeida, J. P., & Costa, L. F. (2021). *Rotatividade docente e a relação com a comunidade escolar. Revista Gestão e Educação, 10(1), 25-35.*  
<https://doi.org/10.xxxx/rge.v10n1>

Silva, R. P., & Pereira, J. L. (2021). *A realidade do professor substitute; precarização e invisibilidade,*

Silva, R. T. (2020). *Desenvolvimento profissional de professores: Da formação à prática pedagógica. Editora Acadêmica.*

Silva, T., & Souza, M. (2021). *O impacto das mudanças pedagógicas no processo de ensino-aprendizagem. Editora Acadêmica.*

Souza, C. A., & Cardoso, P. R. (2018). *Rotatividade docente e seus impactos na gestão escolar. Gestão Escolar em Debate, 10(2), 70-80.*  
<https://doi.org/10.xxxx/ged.v10n2>

Souza, P. A. (2023). *Impacto da transferência de professores no desempenho acadêmico de estudantes. Educação em Foco, 52(3), 250-265.*

Tuckman, B. (2012). *Manual de investigação em educação. Metodologia para conceber e realizar o processo de investigação científica. (4º ed.). Fundação Calouste Gulbenkian.*

Vanclay, F.(2002) *Conceptualizing social impacts. Environmental Impact Assessment Review.*

Zassala, C. (2017). *Iniciação A Pesquisa Científica. 3ª Edição, Editora-Arlindo Isabel, Luanda*

Zembylas, M; Papanastasiou, E. (2007) *Sources of teacher job satisfaction and dissatisfaction in Cyprus. Compare: A Journal of Comparative and International Education, v. 36, n. 2, p. 229-247.*

# APÊNDICES

## **GUIÃO DE ENTREVISTA DIRIGIDO AOS MEMBROS DE DIRECÇÃO E PROFESSORES**

O presente Roteiro de entrevista visa obter informações sobre o Impacto da transferência de professores no meio do ano lectivo, nos alunos da 3ªEtapa do módulo de aceleração. Estudo realizado na escola Primária Nº408 Quinzala Dembos-Bengo 2023/2024, gostaria que a ajudassem a responder as questões abaixo.

Esta informação destina-se para a realização de um estudo científico para a obtenção do grau de licenciatura em pedagogia no Instituto Superior de Angola. Atendendo a importância do trabalho solicitamos respostas desta entrevista garantindo o maior sigilo na transmissão dos dados.

Sexo: MF

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

Idade: \_\_\_\_\_

Área de formação: \_\_\_\_\_

Habilitações literárias-----

Tempo de serviço na escola-----

Tempo de serviço na Educação-----

Função que desempenha-----

Responda as questões que se seguem tendo em conta o seu conhecimento sobre: o Impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo nos Alunos da 3ªEtapa do Módulo de Aceleração da Escola Primária Nº408 Quinzala Dembos, Bengo2023-2024.

**1- O que entendes por mobilidade de professores de uma escola para outra?**

---

---

**2- Como gestores escolares como têm lidado com está situação?**

---

---

**3- Quem tem efetuado as transferências de professores no meio do ano lectivo 2023-2024?**

---

---

**4- Quantos professores tinha a escola nº 408, Quinzala antes das transferências de alguns professores?**

---

---

---

**5- Qual foi o objectivo da movimentação ou transferência de professores no meio do ano lectivo findo?**

---

---

---

**6- Quais foram as causas que tiveram na base das transferências de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª Etapa do Módulo de aceleração do durante o ano lectivo?**

---

---

---

**7- Quais foram as dificuldades que a direcção da escola nº 408 Quinzala enfrentou com a transferência de alguns professores?**

---

---

---

**8- Que impacto teve a transferência de professores no meio do ano lectivo nos alunos da 3ª Etapa do Módulo de aceleração na escola nº 408 Quinzala no ano lectivo 2023- 2024?**

---

---

---

## **GUIÃO DE ENTREVISTA DIRIGIDO AOS ALUNOS DA 3ª ETAPA DO MÓDULO DE ACELERAÇÃO.**

O presente Roteiro de entrevista visa obter informações sobre o Impacto da transferência de professores no meio do ano lectivo, nos alunos da 3ª Etapa do módulo de aceleração. Estudo realizado na escola Primária Nº408 Quinzala Dembos-Bengo 2023/2024, gostaria que a ajudassem a responder as questões abaixo.

Responda as questões segundo o que se solicitar, com um X ou escrevendo de acordo com instrução de cada pergunta. Tenha em atenção que a transferência de um professor é a movimentação de uma escola para outra.

Sexo: MF

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|--|--|

Classe 3ª Etapa:(    )

Turma A: (    )

Turma B:(    )

1. Na sua turma o professor foi transferido da sua escola para outra no meio do ano lectivo?  
Sim (    )  
Não (    )
2. A transferência de professor da sua turma no meio do ano lectivo teve impacto negativo nos seus resultados escolar?  
Sim (    )  
Não (    )
3. Como encarraste a transferência de professor no meio do ano lectivo?  
Mau (    )  
Bom (    )  
Muito bom (    )  
Nada bom (    )
4. Gostaria que o seu professor fosse transferido no meio do ano lectivo?  
Sim (    )  
Não (    )
5. O seu professor também da aula em outras turmas?

Sim ( )

Não ( )

Obrigado pela sua colaboração

# ANEXOS

## GRELHA DE OBSERVAÇÃO

Nome da Escola Primária nº 408 Kinzala Dembos

Participantes do estudos: Director da Escola, Sub- director, Professores, e, Alunos.

Observa-se os indicadores “Impacto das transferências de professores no meio do ano lectivo aos alunos da 3ª etapa do módulo de aceleração. caso da escola primária nº 408 Quinzala-Dembos/Bengo 2023/2024”

| Aspectos a Observer                                                                            | Indicadores |            |     |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------|-----|-----------|
|                                                                                                | Mau         | Suficiente | Bom | Excelente |
| Número de professores transferido no meio do ano                                               |             |            |     |           |
| A transferência dos professores no meio do ano lectivo teve impacto nos resultados dos alunos. |             |            |     |           |
| Que relação teve o novo professor com os alunos no meio do lectivo.                            |             |            |     |           |
| Que relação teve o novo professor com a direcção da Escola.                                    |             |            |     |           |

Considerações finais:

-----

-----

-----

-----

-----

Data da aplicação

Dembos, aos        de        de 2025.