

ESCOLA MUNICIPAL EM TEMPO INTEGRAL HUGO PEREIRA
CORRÊA

**PLANO DE AÇÃO
RECONDUÇÃO/NOMEAÇÃO DE
GESTORES PERÍODO 2023-2025**

KELLY CHRISTINE MEDEIROS

PARANAGUÁ

1. JUSTIFICATIVA

A gestão em vigor busca garantir a participação efetiva e o acesso às tomadas de decisões mediante envolvimento dos membros da comunidade escolar. Ao dispor de uma liderança democrática, espera-se promover uma formação educacional de maior qualidade. Nessa perspectiva, o plano de ação é um instrumento essencial para orientar e fortalecer todo esse processo. O presente documento, voltado à transição decorrente da Recondução/Nomeação de Gestores da Rede Municipal de Ensino, em atendimento ao parágrafo III, Art. 5º da Lei Municipal 3753/2018, o qual garante autonomia administrativa à instituição de ensino e ao Art. 8º que institui como integrante do projeto de trabalho escolar o “Plano de Gestão do Diretor”, objetiva a transparência acerca das ações diretivas programadas para a vigência 2023-2025. Ademais, são considerados aspectos provenientes da pandemia vivenciada em período próximo e o desenvolvimento de estratégias para superação dos mesmos.

2. IDENTIFICAÇÃO DA UNIDADE ESCOLAR

Instituição: Escola Municipal em Tempo Integral Hugo Pereira Corrêa

Endereço: Rua Alzir dos Santos Antunes, nº 1159, Bairro Porto dos Padres. Paranaguá – PR

3. ORGANIZAÇÃO DA ESCOLA

Modalidades de ensino: Educação Infantil – Prés; Ensino Fundamental I Parcial/Integral – 1ºs, 2ºs, 3ºs, 4ºs e 5ºs anos.

Infraestrutura: 23 salas, 1 quadra esportiva aberta, 7 banheiros, 1 sala dos professores, 1 sala de informática, 1 sala multiuso, 1 biblioteca, 1 sala camarim, 1 secretaria, 1 copa, 1 sala da equipe gestora, 1 sala coordenadora, 1 almoxarifado pedagógico, 1 almoxarifado de limpeza, 1 área de serviço, 1 sala de recurso multifuncional, 1 sala de descanso para apoio operacional, 1 refeitório, 1 cozinha, área verde.

Quadro de colaboradores: 70 profissionais, entre professores, administrativo e demais funcionários.

4. COMPETÊNCIA 1 – COORDENAR A ORGANIZAÇÃO ESCOLAR

Desafios: Definição de normas e diretrizes que orientem o funcionamento da escola. Gestão de pessoas e recursos materiais. Efetivação de políticas públicas. Planejamento e organização financeira. Elaboração de projetos para obtenção de recursos. Manejo do orçamento em acordo com as prioridades estabelecidas.

Cenário Atual/Projetado: Observa-se falhas nos processos pela ausência de clareza na divisão de responsabilidades, infraestrutura precária e necessidade de recursos. Há desorganização e dificuldade de trabalho conjunto. Alcançaremos elevado grau de profissionalismo, comunicação efetiva e engajamento na busca do mesmo propósito.

Ações: Pesquisa de Satisfação de Pais/Responsáveis através whats sapp,facebook,bilhetes com QR code; Ficha de pesquisa de Avaliação Interna pelo Corpo Docente; Relatório de levantamento de indicadores de infrequência e evasão escolar; Acompanhamento frequente dos alunos encaminhados para avaliação neuroeducacional com relatórios mensais; Elaboração de Matriz RACI para controle de responsabilidades administrativas;Planilhas de Levantamento Patrimonial, Controle de Manutenção, Controle de materiais, Controles Financeiros, Pesquisa prioridades/Gestão do Orçamento do PDDE e Aplicação dos recursos por grau de relevância; Elaboração de Cronograma semanal e calendário das atividades de higiene e limpeza;Confecção de Carteirinhas de Identificação dos Responsáveis pelos estudantes para controle da circulação de pessoas; Criação do Projeto Escola Colorida.

Prazo estipulado: Dezembro/2024

5. COMPETÊNCIA 2 – PREZAR PELA CULTURA ORGANIZACIONAL

Desafios: Superação dos aspectos negativos e danosos atrelados às crenças predominantes. Desenvolvimento de competências comportamentais e estímulo à inteligência emocional. Valorização dos hábitos saudáveis, atitudes prósperas e positivas, bem como a promoção da cooperação e comprometimento. Fomento do bom humor. Sensação de pertencimento à comunidade escolar.

Cenário Atual/Projetado: Atualmente, a cultura organizacional do quadro de colaboradores manifesta-se nos relacionamentos conflituosos e pautados nos interesses pessoais, baixo vínculo colaborativo e antipatia às responsabilidades. Há forte resistência às mudanças, desmerecimento dos esforços profissionais e dificuldade na aceitação de feedbacks construtivos. No cenário projetado, busca-se uma cultura mais ágil, aberta e inovadora. Há um movimento de valorização da diversidade e da missão coletiva, fomentado pela superação das crenças limitantes e quebra de objeções.

Ações: Construir Tríplice ‘Missão, Visão e Valores’ da Instituição em conjunto com o corpo docente e futura exposição no hall de entrada; Fornecer treinamentos e palestras voltados ao desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais; Realizar exposição e resgate da história da escola, apresentando fotos antigas, depoimentos e pesquisa documental; Promover confraternizações para socialização da equipe que incluam dinâmicas de grupo; Implementar a Semana Cívica em comemoração ao Dia do Patrono; Organizar grupos de estudos e compartilhamento de boas práticas de ensino entre o corpo docente; Realizar reuniões periódicas para definição de metas mensais; Criar um sistema de acompanhamento do progresso voltado ao alcance de metas; Realizar debates para incentivar a troca de ideias e opiniões; Realizar encontros voltados à solução conjunta sempre que surgirem adversidades; Realizar projetos interdisciplinares que exijam a colaboração de diferentes funcionários; Incentivar a criação de grupos de trabalho para resolver problemas específicos; Implementar um sistema de avaliação de desempenho e habilidades visando o desenvolvimento individual; Realizar uma campanha de valorização do ambiente escolar e preservação do patrimônio.

Prazo estipulado: Dezembro/2025.

6. COMPETÊNCIA 3 – COLOCAR A BNCC EM PRÁTICA

Desafios: Necessidade de adequação e cumprimento do currículo escolar.

Formação contínua dos professores para compreender e aplicar os direitos de aprendizagem dos estudantes. Busca por materiais didáticos alinhados à BNCC.

Proporcionar uma educação de qualidade em alinhamento às aceleradas demandas do século XXI. **Cenário Atual/Projetado:** Existem lacunas de defasagem de conteúdo e

desenvolvimento de habilidades exigidas no disposto pela Base Nacional Comum

Curricular. O cenário projetado visa mitigar essas deficiências e atender o currículo respectivo à cada nível de ensino.

Ações: Criar um sistema que relacione o planejamento docente com os resultados reais; Identificar as habilidades e competências que não são abordadas adequadamente ou inalcançadas; Propor soluções e implementar estratégias para reduzir a distância não percorrida; Montar grupos de estudo da BNCC; Realizar uma análise diagnóstica da aprendizagem em todos os níveis de ensino; Agendar encontros para acompanhamento e orientação pedagógica, no intuito de realizar ajustes e identificar oportunidades de melhorias; Fornecer materiais informativos e instrumentos que orientem as melhores práticas; Realizar capacitação de professores focada na compreensão e implementação da BNCC; Implementar sistemas de avaliação alinhados ao currículo; Construir e disponibilizar planilhas de controle de necessidades de ensino/aprendizagem; Elaborar projeto para suprir defasagem de conteúdo e desalinhamento do currículo escolar;

Prazo estipulado: Junho/2024.

7. COMPETÊNCIA 4 – VALORIZAR A EQUIPE ESCOLAR

Desafios: Valorização do desenvolvimento profissional de toda a equipe escolar. Formação e apoio com foco nas competências gerais e específicas vinculadas às dimensões do conhecimento, da prática e do engajamento dos docentes. Criação de oportunidades para execução de um trabalho de qualidade. Conscientização acerca da importância do aperfeiçoamento pessoal e de uma vida plena.

Cenário Atual/Projetado: Estresse oriundo da rotina profissional docente e dos esforços voltados ao desinteresse dos alunos no processo de aprendizagem. Ausência de recursos para investimento em capacitação de professores que atenda às necessidades específicas da escola. Desmotivação e ausência de vínculos profissionais. Acomodação e antipatia ao novo. Mentalidade pautadas em objeções que coíbem o avanço profissional e dificultam a comunicação com a equipe gestora.

Ações:;; Executar sessões de *brainstorming* trimestrais para incentivar a geração de novas ideias;

Promover o dia do Bem-estar no início de cada mês letivo, com aula de yoga, meditação, debate sobre saúde mental e/ou outras atrações; Criar grupos de apoio para auxílio aos professores com dificuldades na prática profissional; Promover a transparência e compartilhamento de avisos em canais abertos; Reconhecer o trabalho colaborativo em datas especiais por meio de encontros e mensagens motivacionais;

Prazo estipulado: Dezembro/2024.

8. COMPETÊNCIA 5 – COORDENAR O PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

Desafios: Coordenação da construção e implementação do Projeto Político Pedagógico da escola, engajando e responsabilizando todos os profissionais envolvidos no comprometimento do seu sucesso. Aplicação dos conhecimentos teórico práticos que impulsionam a qualidade da educação. Orientação ao trabalho embasado nos indicadores de progresso educacional.

Cenário Atual/Projetado: O cenário atual reflete desconhecimento quanto ao conteúdo do PPP. Nossa intenção é realizar a análise conjunta do último documento e atualizar à nova realidade.

Ações: Investigar a realidade escolar mais a fundo; Promover na equipe o conhecimento técnico acerca da estrutura e objetivos do Projeto Político Pedagógico; Realizar encontros para ouvir as demandas e sugestões durante a construção do projeto, utilizando de metodologias participativas que estimulem o diálogo e a colaboração; Estabelecer um grupo de trabalho composto por representantes de diferentes segmentos da comunidade escolar como professores, funcionários, alunos e pais/responsáveis; Oportunizar a troca de ideias, o debate construtivo e a atualização das propostas; Elaborar metas coerentes com as necessidades e expectativas da comunidade escolar; Reestruturar o PPP anualmente; Divulgar o processo nas redes sociais da instituição; Disponibilizá-lo à Comunidade Escolar;

Prazo estipulado: Maio/2024.

9. COMPETÊNCIA 6 – GERENCIAR OS RECURSOS COM EFICIÊNCIA

Desafios: Gestão de pessoas e de recursos materiais e financeiros. Funcionamento eficiente da organização escolar. Reconhecimento de problemas e aplicação de estratégias voltadas a solução dos mesmos. Priorizar e otimizar gastos.

Cenário Atual/Projetado: A situação corrente aponta o distanciamento de demandas de recursos em comparação ao capital disponível para atender as exigências escolares e expectativas de qualidade, configurando restrição orçamentária e estado de infortúnio. O cenário projetado estuda a melhor destinação dos recursos em conjunto, explora o máximo potencial dos bens já existentes e prospecta parcerias, doações e outras fontes de receita.

Ações: Promover reuniões junto à APMF e Conselho Escolar visando a participação conjunta na tomada de decisões; Realizar encontros de capacitação para os membros da APMF/Conselho Escolar para dirimir dúvidas e esclarecer a aplicação dos recursos; Reunir a comunidade escolar e elucidar a prestação de contas; Reunir os segmentos escolares e solicitar contribuições na decisão de compras; Buscar alternativas financeiras para servir as constantes determinações; Exercer a excelência com os recursos que nos foram confiados, usufruindo-os ao máximo; Idealizar alternativas por meio de novas possibilidades com as ferramentas atuais; Direcionar os recursos às carências mais urgentes em atendimento às necessidades coletivas; Prazo estipulado: Dezembro/2024.

10. COMPETÊNCIA 7 – TER PROATIVIDADE

Desafios: Soluções inovadoras e criativas para aprimorar o seguimento do exercício institucional. Determinar práticas integradas que provoquem o senso de responsabilidade no quadro de colaboradores da instituição.

Cenário Atual/Projetado: É notório o déficit do atributo da proatividade pela baixa motivação resultante de objeções comportamentais. Verifica-se escassez de atitudes prementes e antecipatórias, certa presença de inércia operacional e impactos negativos no fluxo de tarefas e na consecução dos objetivos institucionais. Pretende-se conquistar a capacidade proativa e dinamismo competente como aliados da cultura e componentes dos valores institucionais.

Ações: Criar um ambiente que encoraje as iniciativas e assunção de responsabilidades; Conceder um formato de participação para colaboradores e alunos proporem ideias, soluções e contribuições; Incentivar através de diálogos as ações que demonstram criatividade e comprometimento, incentivando o engajamento de todos; Promover uma educação apoiada no aprendizado da autorresponsabilidade e no poder da ação para conquistar os sonhos e objetivos de vida e carreira.

Prazo estipulado: Outubro/2025.

11. COMPETÊNCIA 8 – PROMOVER A PARCERIA ENTRE ESCOLA, FAMÍLIAS E COMUNIDADE

Desafios: Desenvolvimento da parceria entre famílias de diferentes contextos e a instituição. Incentivo à integração de ambos com a comunidade. Convivência produtiva que proceda da comunicação positiva e consolidação do Projeto Pedagógico.

Cenário Atual/Projetado: Pouco envolvimento dos pais/responsáveis dos estudantes com a escola. Distanciamento predominante em consideração ao todo. Contudo, existe um espaço promissor para incluirmos práticas capazes de potencializar a parceria e estimular o vínculo família-escola, as quais resultarão na aproximação das relações com a comunidade escolar.

Ações: Promover eventos escolares; Executar atividades culturais com a participação da comunidade; Apresentar o PPP para a família na escola; Realizar reuniões periódicas com a participação dos pais/responsáveis pelos alunos; Promover encontros pedagógicos a fim de dirimir dúvidas; Divulgação de atividades e informações escolares em canais de comunicação; Realização de exposições dos trabalhos realizados pelos alunos; Prospecção de voluntariado de pais junto à ao andamento das atividades escolares;

Prazo estipulado: Dezembro/2024.

11.COMPETÊNCIA 9 – PROMOVER O RESPEITO E A EMPATIA

Desafios: Exercício da empatia, do diálogo e da mediação de conflitos. Ações orientadas na cooperação e respeito mútuo e aos direitos humanos. Acolhimento e comunicação gentil com familiares e envolvidos na comunidade escolar. Reconhecimento da importância da diversidade de indivíduos e grupos sociais, seus saberes, identidades, culturas e potencialidades. Garantia do respeito à pluralidade e inexistência de preconceitos de qualquer natureza.

Cenário Atual/Projetado: Surgimento de queixas relatadas por situações vivenciadas e sentimentos negativos despertados após interpretação de tratamentos considerados desrespeitosos. Projeta-se a superação dessas ocorrências em consequência da implementação das ações abaixo especificadas.

Ações: Promover dinâmicas voltadas ao desenvolvimento da empatia durante os

encontros e confraternizações; Trabalhar a habilidade durante as palestras, treinamentos e capacitações profissionais; Acompanhar o progresso dos grupos de trabalho e de estudo; Realizar atividades de role-play e histórias inspiradoras de projetos colaborativos que compreendam as emoções e expectativas dos indivíduos; Resolver desentendimentos de forma pacífica e respeitosa; Apontar um ambiente inclusivo e empático no debate para estruturação do PPP; Criar networking com organizações não governamentais e grupos comunitários que trabalhem em prol dos direitos humanos e trazê-los para participação em um projeto interno.

Prazo estipulado: Dezembro/2025.

12. COMPETÊNCIA 10 – INCENTIVAR UM AMBIENTE BASEADO EM VALORES

Desafios: Alinhamento de expectativas e interesses. Desenvolvimento de valores como autonomia, responsabilidade, flexibilidade e resiliência. Abertura à diversidade de opiniões e concepções pedagógicas, considerando os variados pontos de vista na tomada de decisões.

Cenário Atual/Projetado: Hoje, os valores são indefinidos e falta planejamento. Como resultado futuro, estima-se que os valores serão instrumentos de transformação da realidade escolar.

Ações: Comunicar a Missão, Visão e Valores que devem nortear o ambiente escolar com ampla divulgação; Demonstrar exemplo de liderança que age com integridade em consonância aos valores institucionais; Aplicar atividades relacionadas à missão e aos valores escolares que serão implementadas em todas as turmas; Realizar a apresentação e debate acerca do novo Código de Ética construído pela SEMEDI em parceria com os profissionais da educação; Executar as ações planejadas nas competências culturais em que há reconhecimento e valorização dos comportamentos alinhados aos valores estabelecidos, Destacar ações positivas com diálogo entre alunos e funcionários.

Prazo: Dezembro/2024.

1. OBSERVAÇÕES FINAIS

A busca pela gestão escolar de excelência ressalta o fortalecimento do trabalho em equipe e a formação de parcerias com a comunidade como aspectos prioritários para o sucesso do projeto. A implementação das ações aqui apresentadas sugere práticas pedagógicas inovadoras, valorização dos profissionais da educação e o estímulo à participação das famílias como instrumentos de elevação da qualidade do ensino. Por fim, destaca-se a necessidade contínua de monitoramento e avaliação dos resultados por parte da liderança escolar, reafirmando o nosso compromisso em prol do maior patrimônio: os alunos.

1. REFERÊNCIAS

DWECK, C. S. **Mindset: A nova psicologia do sucesso**. 1ª edição – São Paulo: Objetiva, 2017

Escola Municipal em Tempo Integral “Hugo Pereira Corrêa”. **Projeto Político Pedagógico**. Paranaguá, 2022.

OLIVEIRA, ANA CRISTINA PRADO DE. **Gestão, Liderança e Clima Escolar**. Appris Editora e Livraria, 2018.

PARANAGUÁ. Lei N° 3753 de 23 de maio de 2018. Dispões sobre a Gestão Democrática da Educação Pública para o Sistema Municipal de Ensino de Paranaguá, e dá outras providências. Paranaguá, PR: Câmara Municipal, 2018.

PROJECT MANAGEMENT INSTITUTE. **Um Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (Guia PMBOK)**. 5ª edição – Estados Unidos: PMI, 2014.

RIBEIRO, Rafael Dias; RIBEIRO, Horário da C. e S. **Gerenciamento de Projetos Orientados a Planos**. 1ª edição – Rio de Janeiro, 2015