

CENTRO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO INFANTIL PAULO FREIRE

PLANO DE GESTÃO 2025

CRISTIANE SALOMÃO DE OLIVEIRA

PARANAGUÁ, 2025

Justificativa

Estamos vivenciando recentemente um período de transição, no qual tem se tornado um grande desafio diante da realidade que deparamos. As instituições têm sido afetadas por diversos fatores, entre elas estruturais, sendo assim se faz necessário promover mudanças positivas, tendo como foco o bem estar e o desenvolvimento integral das crianças. As propostas explicitadas neste plano de gestão foram desenvolvidas baseadas no contexto da instituição, levando em consideração suas especificidades e promovendo uma educação em que a criança seja o centro, inclusiva e que permita a participação de todos os membros da comunidade escolar, garantindo um ambiente harmonioso e acolhedor e de total transparência.

Assim, teremos uma gestão democrática, visando um planejamento dando ênfase em ações e participações coletivas, com o intuito de fortalecer toda a unidade escolar. Demonstrando e relatando quais as necessidades reais da comunidade escolar. Com base nessas questões, a compreensão, implementação e avaliação das ações delineadas neste plano devem ser cuidadosamente examinadas e estruturadas para assegurar sua efetiva realização. Dando continuidade ao processo de aprimoramento institucional, é importante ressaltar que diversas ações já foram efetivadas com o objetivo de promover um ambiente mais funcional, acolhedor e digno para todos os envolvidos. Entre as melhorias realizadas, destacam-se os serviços de pintura interna e externa, que contribuíram significativamente para a revitalização dos espaços, bem como os reparos estruturais em áreas que apresentavam desgaste, garantindo maior segurança e conforto.

Além disso, foi realizada a retirada de materiais inservíveis acumulados ao longo do tempo, o que não apenas liberou áreas úteis, mas também favoreceu a organização e a higiene dos ambientes. Essa iniciativa refletiu diretamente na melhoria das condições de trabalho e na percepção de cuidado com o patrimônio público.

Essas ações fazem parte de um plano mais amplo de recuperação estrutural, que seguirá em execução nos próximos anos. Estão previstas novas intervenções voltadas à manutenção preventiva, à modernização de instalações e à adequação dos espaços às necessidades atuais da

comunidade escolar. O compromisso com a melhoria contínua permanece como prioridade da gestão.

Paralelamente às melhorias físicas, a valorização dos profissionais tem sido tratada como eixo central das ações realizadas na instituição. A promoção de formações continuadas, o reconhecimento das boas práticas pedagógicas e o incentivo à participação ativa nas decisões têm fortalecido o vínculo dos servidores com a missão da instituição. Acredita-se que investir nas pessoas é tão essencial quanto cuidar da estrutura física, pois são os profissionais que dão vida e sentido ao espaço educacional. No que diz respeito às nossas crianças, foram desenvolvidas ações e projetos com foco no acolhimento, no desenvolvimento integral e na promoção de experiências significativas.

Dessa forma, reafirma-se o compromisso com a construção de uma instituição mais eficiente, humana e preparada para enfrentar os desafios, sempre pautada na responsabilidade, no respeito e na valorização de todos que dela fazem parte.

Identificação da Unidade Escolar

O Centro Municipal de Educação Infantil Paulo Freire, está localizado à Rua Arthur Bernardes, 389-461 - Vila Cruzeiro, Paranaguá - PR, CEP 83221-600, telefone (41) 3721-1822, na cidade de Paranaguá, no Estado do Paraná.

Organização da Unidade Escolar

Atualmente o Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI) atende duzentos e seis crianças de forma integral e parcial, funcionando no período integral das 07h20min às 17h e no parcial, das 7h20min às 11h20min e das 13h20min às 17h20min. Atendemos turmas do Infantil I, Infantil II, Infantil III integral; duas turmas de infantil II, uma turma Infantil IV período manhã; uma turma de Infantil I, duas turmas de Infantil IV período tarde. As matrículas são realizadas pela Secretaria Municipal de Educação e Ensino Integral (SEMEDI) através de um cadastro único do município. O corpo docente é formado por educadores com Magistério, Ensino Superior em Pedagogia e Pós-Graduação. A equipe gestora é formada por 01 Pedagoga Coordenadora e 01 Diretora. A direção conta com o apoio da Secretaria Municipal da Educação. O quadro de funcionários conta-se hoje com 13 educadores, 01 monitora, 02 agentes de

apoio educacional, 04 serviços gerais, 07 estagiárias, 01 estagiário administrativo e 02 cozinheiras terceirizadas. O CMEI possui capacidade para atender a demanda de crianças matriculadas.

O Centro Municipal de Educação Infantil Paulo Freire realiza um trabalho essencial na formação das crianças de 0 meses a 5 anos, oferecendo um ambiente acolhedor, seguro e estimulante para o desenvolvimento integral na primeira infância. Atualmente, a instituição atende cerca de 200 alunos distribuídos em 13 turmas, organizadas conforme a faixa etária e o regime de atendimento.

No período integral, são atendidas três turmas: Infantil I, Infantil II e Infantil III, com uma turma de cada nível. Esse formato permite um acompanhamento mais próximo e contínuo das crianças, favorecendo o vínculo com os educadores e o desenvolvimento de rotinas pedagógicas mais consistentes. Já no regime parcial, o CMEI conta com cinco turmas de infantil IV no período da tarde e cinco turmas de infantil V no período da manhã, garantindo uma distribuição equilibrada e eficiente dos atendimentos.

As salas de aula são amplas e bem estruturadas, oferecendo o espaço necessário para que as crianças possam explorar, brincar e aprender com liberdade e segurança.

COMPETÊNCIAS GERAIS DO DIRETOR ESCOLAR

1 Coordenar a organização escolar nas dimensões político-institucional, pedagógica, administrativo-financeira, e pessoal e relacional

O objetivo é coordenar e promover a participação ativa de todos os membros do CMEI Paulo Freire, valorizando o conhecimento coletivo e focando na melhoria contínua das estratégias e planejamentos institucionais. A gestão busca incentivar o envolvimento da equipe escolar em todas as ações realizadas, fortalecendo o compromisso com a qualidade educacional e a construção de uma cultura de corresponsabilidade.

Problema: A instituição enfrenta dificuldades na articulação do trabalho docente, especialmente devido à falta de mais profissionais e um grande índice das ausências frequentes por parte de alguns profissionais, ainda que justificadas

por atestados médicos. Essa instabilidade compromete a continuidade dos planejamentos, sobrecarregando as profissionais e enfraquece o engajamento da equipe nas decisões pedagógicas. Além disso, há baixa participação na construção de documentos institucionais e pouca integração entre os membros, o que limita o avanço das ações e a consolidação de uma cultura colaborativa.

Ações: Criar um plano anual integrado com metas pedagógicas e administrativas, construído coletivamente. Realizar reuniões periódicas de planejamento e avaliação com escuta ativa e tomada de decisões democráticas. Incentivar a participação da equipe na elaboração de documentos institucionais. Promover formações continuadas e ações de valorização profissional. Estimular o protagonismo dos servidores. Fortalecer o sentimento de pertencimento por meio de reconhecimento e práticas colaborativas.

Cenário atual: A instituição apresenta dificuldades na consolidação de uma rotina colaborativa. As ausências recorrentes afetam diretamente a execução dos planejamentos e geram sobrecarga entre os profissionais presentes. A participação nas decisões institucionais é limitada, e o sentimento de pertencimento ainda precisa ser fortalecido. Há necessidade de maior integração por parte de todos e de estratégias que promovam o engajamento coletivo.

Cenário pretendido: Construir um ambiente escolar onde todos os profissionais se sintam parte essencial do processo educativo e da gestão institucional. Obter mais participação ativa na elaboração, revisão e execução dos planejamentos e documentações, promovendo maior engajamento, autonomia e valorização profissional. Consolidar uma cultura organizacional colaborativa, transparente e comprometida com a excelência no atendimento às crianças e às famílias.

Prazo: As ações serão desenvolvidas ao longo do ano letivo de 2025, visando continuidade e aprimoramento nos anos seguintes.

2. Configurar a cultura organizacional com a equipe

A gestão do CMEI Paulo Freire tem como compromisso principal construir uma cultura organizacional alinhada aos valores da comunidade escolar. Para isso, trabalha de forma colaborativa com toda a equipe, buscando manter um ambiente escolar bem organizado, produtivo e voltado para a qualidade.

Essa atuação se baseia em princípios como a gestão democrática, a transparência nas ações, o uso consciente dos recursos disponíveis e o cuidado com as relações entre os profissionais. O foco está sempre na melhoria do ensino e da aprendizagem. Ao incentivar a participação de todos os colaboradores na elaboração dos planejamentos e nas decisões da instituição, fortalece-se o sentimento de pertencimento, valoriza-se o conhecimento coletivo e promove-se avanços contínuos na rotina escolar, contribuindo diretamente para a qualidade do trabalho desenvolvido com as crianças.

Problema: A instituição ainda encontra alguns problemas que dificultam a consolidação dessa cultura, pois nem todos os profissionais participam ativamente das reuniões, planejamentos e decisões, a ausência de profissionais e sobrecarga de tarefas, a falta de organização em alguns processos comprometem a produtividade e o bem-estar da equipe.

Ações: Promover a participação ativa da equipe por meio de escuta, incentivo e valorização das contribuições. Reorganizar processos internos para reduzir sobrecargas e melhorar a distribuição de tarefas. Realizar formações e encontros que fortaleçam o trabalho coletivo e o sentimento de pertencimento.

Cenário atual: Atualmente, a instituição enfrenta dificuldades causadas pela falta de profissionais e pelas ausências frequentes na equipe. Essa situação compromete o andamento das atividades diárias, sobrecarrega os demais colaboradores e afeta diretamente a organização da rotina escolar. Além disso, o desenvolvimento pedagógico das crianças é prejudicado, pois a continuidade dos planejamentos e a execução das propostas educativas ficam limitadas, dificultando a qualidade do atendimento e o alcance dos objetivos institucionais, devido o que já foi relatado.

Cenário pretendido: A gestão busca construir um ambiente escolar, onde todos os profissionais se sintam valorizados e parte essencial da instituição. O objetivo é garantir que a equipe participe ativamente com processos mais organizados, melhor distribuição de tarefas e comunicação eficiente, espera-se reduzir a sobrecarga e promover o bem-estar dos colaboradores.

Prazo: Ano letivo 2025.

3. Assegurar o cumprimento da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e o conjunto de aprendizagens essenciais e indispensáveis

O CMEI Paulo Freire tem como responsabilidade garantir que todas as crianças tenham acesso às aprendizagens essenciais previstas na Base Nacional Comum Curricular (BNCC). Para isso, organiza os planejamentos com foco nos campos de experiência e acompanha as práticas pedagógicas de forma contínua. O objetivo é assegurar que o desenvolvimento infantil ocorra de maneira integral, respeitando as diretrizes curriculares e fortalecendo a qualidade da educação oferecida.

Problema: A dificuldade identificada entre os profissionais mesmo que todos possuem conhecimento sobre a BNCC é que ainda em alguns momentos não sentem - se plenamente seguros quanto à interpretação e à aplicação dos objetivos de aprendizagem.

Ações: Realizar formações para facilitar a interpretação da BNCC. Estimular a troca de experiências entre os profissionais para fortalecer a intencionalidade das propostas educativas. Criar materiais de apoio que facilitem a aplicação dos objetivos de aprendizagem essenciais.

Cenário atual: A instituição se encontra em uma busca constante da continuidade dos planejamentos e a execução das propostas educativas de forma gradativa.

Cenário pretendido: A instituição busca consolidar uma prática pedagógica alinhada à BNCC, garantindo que todas as crianças tenham aprendizagens essenciais de forma contínua e significativa.

Prazo: Ano letivo 2025.

4. Valorizar o desenvolvimento profissional de toda a equipe escolar

Valorizar o desenvolvimento de cada profissional da instituição é primordial, é reconhecer que todos exercem um papel fundamental na construção de uma educação de qualidade. Isso significa compreender que cada membro da equipe, seja pedagógica, administrativa ou de apoio, contribui de maneira singular para o funcionamento e para o desenvolvimento das crianças. Essa valorização passa pelo respeito às individualidades, pela confiança no crescimento diário de cada colaborador e pela criação de oportunidades que os envolvam ativamente no processo educativo. Ao

reconhecer e apoiar cada trajetória profissional, fortalece-se o trabalho coletivo e constrói-se um ambiente mais humano, colaborativo e alinhado à missão da instituição.

Problema: Apesar dos esforços da gestão, ainda é um desafio assegurar a valorização profissional de toda a equipe. Infelizmente as ausências frequentes comprometem o fortalecimento dessa valorização. Muitos profissionais não se sentem plenamente valorizados em suas funções diante a tanta demanda, o que acaba comprometendo para um aperfeiçoamento profissional e uma valorização profissional de qualidade.

Ações: Promover rodas de conversa, reuniões e momentos de acolhimento onde os profissionais possam compartilhar suas vivências, dificuldades e sugestões. Destacar iniciativas, boas práticas e avanços de cada colaborador.

Cenário atual: Mesmo com iniciativas da gestão voltadas à valorização profissional, ainda é difícil envolver toda a equipe escolar de forma efetiva. A rotina intensa e a falta de reconhecimento no dia a dia acabam gerando desânimo entre os colaboradores. Muitos não se sentem devidamente valorizados em suas funções, o que interfere no desenvolvimento individual e enfraquece o trabalho em equipe.

Cenário pretendido: Criar uma cultura institucional que valorize de verdade o crescimento profissional de todos os colaboradores, por meio de escuta ativa e acolhimento no dia a dia. Reconhecimento das boas práticas e conquistas individuais.

Prazo: Ano letivo 2025.

5. Coordenar a construção e implementação da proposta pedagógica da escola

A gestão, diante de tais questões, propõe constantemente colocar em prática a responsabilidade e o papel de coordenar o trabalho pedagógico da instituição, buscando sempre garantir que as práticas educativas sejam bem aplicadas e contribuam com as experiências de aprendizagem significativas. Analisando evidências para que cada ação esteja alinhada às reais necessidades da escola, sempre favorecendo o bem-estar e o desenvolvimento

das crianças. Acompanhar de perto o processo de aprendizagem, e as práticas pedagógicas e ajustando o que for necessário para melhorar os resultados, e assim, promovendo o alinhamento com o projeto pedagógico e incentivando o trabalho colaborativo em busca dos mesmos objetivos.

Problema: Uma das dificuldades enfrentadas na instituição, é garantir a participação ativa de toda a equipe, na construção e aplicação da proposta pedagógica. Muitas vezes, há desafios para integrar ideias, promover a participação ativa dos profissionais e adaptar o projeto conforme às necessidades reais da instituição.

Ações: Realizar reuniões periódicas com foco na escuta e na construção coletiva, onde todos possam contribuir com ideias e sugestões para o projeto pedagógico. Aplicar questionários ou rodas de conversa para identificar os desafios e potencialidades da instituição, garantindo que a proposta esteja conectada à realidade.

Cenário atual: A equipe tem vivenciado momentos de dificuldades para se envolver na totalidade referente construção e aplicação da proposta pedagógica. A grande demanda de trabalho e a falta do quadro funcional tem gerado sentimento de desânimo e frustração, o que impacta diretamente na participação dos profissionais. Muitos mesmo que se esforçam para alcançar os objetivos do projeto, não conseguem aplicar de forma adequada e isso acaba enfraquecendo o processo e impedindo que aconteça como o esperado.

Cenário pretendido: Garantir que todos os profissionais se sintam bem para que haja engajamento por parte dos mesmos, e que compreendam a proposta pedagógica, e de forma colaborativa contribuam para sua implementação, respeitando as necessidades reais da instituição.

Prazo: Ano letivo 2025.

6. Realizar a gestão de pessoas e dos recursos materiais e financeiros

A gestão possui a responsabilidade de organizar e acompanhar o uso dos recursos da instituição, garantindo que tudo funcione com eficiência e transparência. Buscando sempre o melhor aproveitamento dos materiais, espaços e investimentos disponíveis. É essencial acompanhar as atividades da

escola de forma próxima, assegurando que os processos estejam alinhados ao planejamento e às metas estabelecidas. Ter postura profissional para a resolução de problemas, buscando soluções práticas, sustentáveis e que respeitem o coletivo.

Problema: A instituição enfrenta dificuldades para equilibrar as demandas pedagógicas com a administração dos recursos humanos e materiais. A sobrecarga de tarefas e a limitação de recursos acabam gerando atrasos, retrabalho e desgaste na equipe.

Ações: Utilizar gestão de tempo, buscando otimizar o tempo e o uso dos recursos disponíveis. Investir em formações voltadas à gestão e liderança fortalece a atuação da equipe e contribui para decisões mais assertivas. Criar estratégias para o uso consciente dos materiais e espaços, a fim de evitar desperdícios e garantir mais eficiência. Estabelecer canais de comunicação em prol de torna os processos mais ágeis e transparentes.

Cenário atual: A instituição está passando por mudanças em diferentes segmentos e, nesse contexto, tem correspondido às demandas conforme as necessidades, algumas de forma mais imediata e outras planejada. Essas ações têm sido fundamentais para manter o funcionamento da instituição e atender às prioridades que surgem no dia a dia.

Cenário pretendido: Ter uma gestão integrada, preventiva e colaborativa, onde os recursos sejam bem distribuídos, as pessoas se sintam valorizadas e os processos ocorram com mais fluidez e organização.

Prazo: Ano letivo 2025.

7. Buscar soluções inovadoras e criativas para aprimorar o funcionamento da escola.

Uma gestão de excelência, vai muito além de administrar rotinas: tem que ser o motor que impulsiona a instituição em direção ao crescimento, exercer e atuar de forma que seja realmente eficaz, é necessário desenvolver habilidades que conectem com planejamento, sensibilidade e visão de futuro.

Ser proativo é essencial, é preciso estar atento ao que acontece no cotidiano da instituição, antecipar situações e agir com criatividade para melhorar os processos e tornar o ambiente mais acolhedor e produtivo.

A inovação também deve fazer parte desta prática. Estimular a equipe a pensar diferente, testar novas ideias e buscar melhorias constantes é o que mantém a instituição viva, atualizada e alinhada às necessidades de toda comunidade escolar e das crianças. Além disso, é fundamental ter postura resolutiva diante dos desafios. Saber analisar os problemas com clareza, entender suas origens e propor soluções viáveis, que fortalece e contribui diretamente para a qualidade do ensino.

Quando essas competências são colocadas em prática, toda equipe se torna um verdadeiro agente de transformação dentro da instituição.

Problema: Manter a constância na proatividade e inovação no dia a dia da instituição. A rotina intensa, somada à falta de tempo para planejamento estratégico, faz com que as ações sejam mais reativas, e isso limita criatividade e enfraquece a cultura de inovação entre toda a equipe.

Ações: Realizar encontros para a troca de ideias em prol de inovação e criatividade. Estimular a equipe a continuar buscando inovações, e aprimoramentos para a realização das práticas em conjunto com a equipe.

Cenário atual: Apesar de todos os percalços que a instituição tem enfrentado, toda equipe tem demonstrado criatividade em seus planejamentos; equanto à gestão, tem tentando realizar inovações que contribuam para o desenvolvimento e aprimoramento de toda instituição.

Cenário pretendido: A instituição almeja consolidar um ambiente organizacional resiliente, inovador e colaborativo, no qual as equipes trabalham de forma integrada, com foco em resultados e melhoria contínua e que esteja alinhada a práticas modernas de governança, com uso eficiente de recursos e tecnologias. A imagem institucional seja fortalecida junto à comunidade, com ações que promovam impacto social positivo e sustentabilidade.

Prazo: Ano letivo 2025.

8. Integrar a escola com outros contextos, incentivando a parceria com as famílias e a comunidade.

A construção de parcerias entre a instituição é essencial para o bom andamento e desenvolvimento escolar, as famílias e a comunidade tem se mostrado ativa para o fortalecimento da educação infantil. Essas conexões

ampliam as possibilidades de aprendizagem, promovem o desenvolvimento social e criam um ambiente mais acolhedor e colaborativo para as crianças.

Problema: Apesar do envolvimento significativo de grande parte das famílias nas ações da instituição, ainda existem desafios na ampliação e sistematização dessas parcerias. A ausência de parcerias contínuas e estruturadas dificulta a integração plena, e limita o alcance de iniciativas que poderiam beneficiar o desenvolvimento infantil e fortalecimento da rede de apoio.

Ações: Criar momentos específicos para escuta e diálogo com as famílias, como rodas de conversa e assembleias participativas. Estabelecer parcerias com instituições locais (postos de saúde, CRAS, bibliotecas, associações de bairro) para ações intersetoriais. Desenvolver projetos pedagógicos que envolvam a participação ativa dos responsáveis, como oficinas, contação de histórias e atividades de integração.

Cenário atual: A instituição conta com uma equipe pedagógica dedicada e criativa, que busca constantemente inovar suas práticas. A gestão tem se empenhado em promover melhorias e fortalecer vínculos com as famílias e grande parte dos pais ou responsáveis legais demonstram interesse em participar ativamente das ações propostas, contribuindo para um ambiente escolar mais afetivo e colaborativo. No entanto, ainda há necessidade de ampliar o alcance dessas parcerias e envolver outros atores da comunidade.

Cenário pretendido: Consolidar a instituição como um espaço educativo integrado à comunidade, onde as famílias sejam reconhecidas como parceiras fundamentais no processo educativo onde a gestão promova ações intersetoriais que envolvam diferentes segmentos da sociedade e a comunidade participe da construção de projetos que valorizem a infância e promovam o bem-estar coletivo as relações entre escola, família e comunidade sejam pautadas pela confiança, respeito mútuo e corresponsabilidade.

Prazo: Ano letivo 2025.

9. Exercitar a empatia, o diálogo e a mediação de conflitos e a cooperação.

No contexto da educação infantil, é essencial que o ambiente escolar seja pautado pela empatia, pelo diálogo e pela cooperação. A instituição, como

espaço de formação humana e social, precisa garantir que todas as crianças se sintam acolhidas, respeitadas e valorizadas.

O trabalho da gestão é fundamental nesse processo, pois é quem conduz as relações, média conflitos e promove a cultura da escuta e do respeito mútuo. Considerando que grande parte das famílias da instituição é participativa e demonstra interesse em colaborar com as ações da instituição, torna-se ainda mais necessário fortalecer esses vínculos por meio de práticas que incentivem o diálogo aberto, a valorização da diversidade e o trabalho em equipe.

Investir em ações que promovam a empatia e a cooperação contribui diretamente para o bem-estar de todos os envolvidos, melhora o clima organizacional e favorece o desenvolvimento integral das crianças. Além disso, cria uma rede de apoio sólida entre escola, família e comunidade, essencial para enfrentar desafios e construir soluções conjuntas.

Problema: A instituição enfrenta desafios significativos devido insuficiência de agentes de apoio para crianças atípicas, déficit de servidores, o que afeta diretamente a qualidade do atendimento as crianças. Isso tem gerado falta de empatia, desconforto e frustração em alguns familiares, que por vezes não conseguem dialogar e compreender os desafios e limitações que a instituição possui neste momento.

Ações: Investir em ações que promovam a empatia e a cooperação contribui diretamente para o bem-estar de todos os envolvidos. Melhora o clima organizacional e favorecer o desenvolvimento integral das crianças. Cria uma rede de apoio sólida entre escola, família e comunidade, essencial para enfrentar desafios e construir soluções conjuntas.

Cenário atual: A instituição conta com uma equipe dedicada e famílias que participam ativamente das ações propostas e existe um respeito mútuo, contribuindo para a soluções dos problemas de forma acolhedora e humanizada.

Cenário pretendido: Construir um ambiente escolar onde a empatia, o respeito e a cooperação sejam vivenciados diariamente. Que todos da equipe, famílias e crianças sintam-se acolhidos, escutados e valorizados, contribuindo juntos para uma convivência harmoniosa e inclusiva.

Prazo: Ano letivo 2025.

10. Agir e incentivar pessoal e coletivamente, com autonomia, responsabilidade, flexibilidade, resiliência, a abertura a diferentes opiniões e concepções pedagógicas.

A gestão escolar representa um eixo central na consolidação de uma educação de qualidade, equitativa e transformadora. Mais do que administrar recursos e processos, o gestor escolar exerce uma liderança estratégica que mobiliza a comunidade educativa em direção a práticas pedagógicas pautadas na humanização, na democracia e na inclusão. Para tanto, é imprescindível que suas ações estejam alicerçadas em valores como autonomia, responsabilidade, flexibilidade, empatia e abertura ao diálogo. A incorporação desses princípios fortalece o ambiente escolar, promove a participação ativa dos diversos segmentos e contribui para o desenvolvimento integral dos estudantes e profissionais da educação.

Problema: Apesar dos avanços nas concepções de gestão escolar, ainda persiste a dificuldade de integrar plenamente os valores de humanização, democracia e inclusão às práticas cotidianas da escola, devido a fatores como resistência à mudança, falta de formação continuada, limitações estruturais e baixa articulação entre os diferentes segmentos da comunidade educativa.

Ações: Formação de gestores e professores sobre liderança humanizada e práticas inclusivas. Criação de círculos de diálogo mensais com diferentes segmentos da comunidade escolar. Revisão do Projeto Político-Pedagógico (PPP) com participação coletiva. Campanhas de sensibilização sobre os valores da escola: empatia, respeito, diversidade.

Cenário atual: A gestão escolar enfrenta uma sobrecarga de demandas administrativas e operacionais, o que dificulta a organização do tempo e compromete a articulação entre os segmentos escolares. Como consequência, as práticas pedagógicas ficam limitada, e estagnada quanto ao desenvolvimento de ações mais estratégicas e participativas.

Cenário pretendido: Ambiente escolar colaborativo, com gestão estratégica pautada em valores humanistas, práticas pedagógicas inclusivas e participação ativa da comunidade educativa na construção de uma escola transformadora.

Prazo: Ano letivo 2025.

Algumas Considerações:

Ao iniciar minha trajetória na gestão escolar, a organização estrutural parecia ser o pilar mais importante para garantir o bom funcionamento da instituição. Acreditava que um ambiente limpo, aconchegante, cronogramas ajustados e fluxos administrativos eficientes, seriam suficientes para consolidar uma educação de qualidade. No entanto, ao longo do percurso, percebi que essa visão, embora necessária, não é suficiente.

A realidade cotidiana revelou desafios mais profundos: como a escassez de profissionais, a sobrecarga de demandas e sobretudo, o impacto direto da saúde mental de toda a equipe escolar. Compreendi que nenhuma estrutura se sustenta sem pessoas saudáveis, motivadas e acolhidas. A gestão, portanto, permanece em constante busca e que se faz necessário ir além da técnica, ela deve ser humana.

Hoje, entendo que cuidar da saúde emocional dos profissionais da educação, promover espaços de escuta e valorizar o tempo de cada um, são ações tão ou mais importantes que qualquer planejamento. Porque é no equilíbrio entre estrutura e sensibilidade que se constrói uma escola verdadeiramente transformadora. Portanto, mais do que estruturas, são as relações humanas que definem o sucesso de uma gestão escolar. E é nesse equilíbrio entre planejamento e empatia que se constrói uma escola viva, democrática e verdadeiramente inclusiva.

ANEXO I – CRONOGRAMA

Nº	Ação	Período	Competência	Local
01	Reunião para solicitação do Plano de Gestão Escolar.	05 de setembro de 2025.	SEMEDI	SEMEDI
02	Plano de Gestão Escolar (Elaboração).	08 a 30 de setembro de 2025.	Equipe Gestora	Escola
03	Apresentação do Plano de Gestão Escolar ao Conselho Escolar para análise e aprovação.	03 de outubro de 2025.	Gestor (a)	Escola
04	Envio do Plano de Gestão Escolar aprovado pelo Conselho Escolar. Anexar ata da apresentação e aprovação.	06 de outubro de 2025.	Gestor (a).	SEMEDI. E-mail: semedi.pedagogico2@paranagua.pr.gov.br
05	Publicização no site da SEMEDI	A partir do dia 07 de outubro de 2025.	SEMEDI.	Site da SEMEDI.

Fonte: SEMEDI, 2025.

REFERÊNCIA

URÂNIA. 10 Competências do diretor escolar, 2021. Disponível em:
<https://horario.com.br/blog/10-competencias-do-diretor-escolar/>. Acesso em:
03 set. 2025.