

<b>Relato de Prática</b>	Motivar - projeto motivacional da equipe escolar
<b>Autor</b>	Ivanna Silva Carneiro da Frota
<b>Escola</b>	CEEFMTI ASSISOLINA ASSIS ANDRADE
<b>Superintendência Regional de Educação</b>	Vila Velha
<b>Período de realização</b>	junho de 2020 a novembro de 2021

## RESUMO

O projeto MOTIVAR tem como objetivo geral transformar o clima organizacional da escola num ambiente agradável e produtivo, principalmente num momento desafiador como o da pandemia. Sua organização consistiu em diagnosticar, discutir e pensar sobre as medidas corretivas e preventivas; e debater, criar e elaborar um documento que norteasse todas as ações da equipe escolar. Todos os servidores da escola participaram da elaboração do referido documento, mesmo trabalhando remotamente. Os resultados foram satisfatórios, tendo em vista que, atualmente, um dos convenientes é que os profissionais da escola empreendem suas ações motivados e focados no desempenho integral dos estudantes e o fazem de forma mais assertiva. Considerando que a gestão de pessoas é um dos grandes desafios da gestão escolar e que sem uma equipe que participe e colabore para que as ações aconteçam de maneira produtiva, a escola não apresentará resultados consistentes de suas ações pedagógicas, o projeto motivacional em questão contribui positivamente no cotidiano escolar e poderá ser aplicado em todas unidades escolares, visando mudança na postura, no comportamento e no modo como a equipe enxerga a prática das atividades pedagógicas.

Palavras-chave: clima organizacional. equipe. motivação. transformação.

## RELATO DE PRÁTICA

O MOTIVAR é um projeto motivacional da equipe escolar, num contexto histórico de uma equipe conflituosa, segregada e desmotivada. A partir de então, foi observada a necessidade de se desenvolver um projeto que trabalhasse o clima organizacional, as relações interpessoais, a mediação de conflitos entre a equipe e a transformação da cultura organizacional praticada. A escola já havia passado por vários gestores que não conseguiam desempenhar uma boa administração devido ao fato de que a equipe que não colaborava para um ambiente de trabalho saudável. Tal situação impactava diretamente no desempenho dos estudantes, pois alguns servidores da equipe os influenciavam negativamente contra a gestão escolar. Por exemplo, manifestações de situações que poderiam ser resolvidas internamente, eram enviadas como denúncias infundamentadas na ouvidoria da Sedu e na SRE. Além disso, havia o grande número de ocorrência de registros de indisciplina cometida por muitos estudantes.

O primeiro objetivo que se pretendia alcançar, na execução do projeto, era identificar as possíveis causas que geravam as insatisfações. A seguir, pretendia-se alcançar a satisfação da equipe escolar e criar uma nova cultura organizacional para a escola (“cultura organizacional” é o nome que se dá a hábitos, crenças, valores e comportamentos compartilhados em um ambiente de trabalho e que definem como uma determinada instituição conduz suas atividades). Assim, almejávamos resolver os problemas de comportamento dos servidores e dos estudantes, no contexto escolar. Por fim, objetivava-se elaborar um documento que denominaríamos “CO (Cultura Organizacional) nome da escola” e que permaneceria mesmo com a saída e entrada de novos servidores para nortear todo clima organizacional da escola.

O projeto teve início em junho de 2020, com a apresentação do mesmo para toda equipe escolar. Em seguida, foi aplicada uma pesquisa de satisfação, por meio da qual identificamos os padrões comuns e elaboramos um diagnóstico geral do clima organizacional escolar. Fizemos várias reuniões, com a participação de todos, para pensar em possíveis medidas corretivas e preventivas, visando diminuir as falhas e pensar em medidas para fortalecer os aspectos positivos identificados na pesquisa.

Realizamos também conversas individuais e debates nas áreas de conhecimentos e depois um debate geral, os quais foram fundamentais para nortear a elaboração do “CO nome da escola” (modelo - Anexo I). O documento foi assinado por toda equipe (professores, servidores do administrativo, terceirizados e equipe pedagógica), num jantar, no dia dos professores, em 2020 e foi matéria no *site* da Sedu (não evidencie com o *link*, ou como anexo para não identificar a escola). O “CO nome da escola” contém em sua estrutura: a missão, a visão e os valores da equipe. Contém também as orientações tanto para a escola em geral, quanto às orientações individuais, visando obter sucesso em todas as ações praticadas, na escola.

Importante ressaltar que todo documento foi elaborado em conjunto pela equipe, num período aproximado de três meses. Após a assinatura e oficialização do documento, todos receberam uma cópia e todos os que chegam à escola, atualmente, para integrar à equipe, também recebem uma cópia, uma vez que o documento se tornou o norte de todas as nossas ações. Todo processo foi acompanhado e avaliado, em planilha de monitoramento (modelo - Anexo II). Além disso, foram utilizados recursos como: *Google drive* (todos os documentos foram compartilhados com todos os envolvidos), *Google forms* (para as pesquisas de satisfação) e *Google meet* (para as reuniões, no período da pandemia, em trabalho remoto).

Em fevereiro de 2021, o projeto teve continuidade com a proposta de um prêmio: o “Prêmio Motivar 2021”, com 12 categorias, envolvendo estudantes, equipe pedagógica, servidores terceirizados e servidores do administrativo. Essa continuação, teve como objetivo incentivar e apoiar as ações inovadoras; reconhecer a excelência do trabalho e conquistas na educação; alcançar um alto nível de satisfação da equipe escolar; e reconhecer o mérito dos estudantes e dos profissionais da Escola pela excelência em seus desempenhos.

Durante todo ano, cada categoria foi avaliada pelos seus responsáveis, obedecendo aos critérios específicos inerentes às atribuições de cada cargo ou função. O prêmio é objeto do reconhecimento pelo mérito, entregue numa cerimônia formal, na qual foram revelados aqueles que se destacaram pelo seu desempenho e pelas suas realizações educacionais, em 2021 (não coloquei fotos anexadas, pois identificaria a escola e os profissionais envolvidos).

Após um ano e meio de execução do projeto, obtivemos o resultado de uma equipe motivada e harmoniosa e de um ambiente saudável para se trabalhar (profissionais) e estudar

(estudantes), que pode ser percebido por todos que chegam na escola e que conheceram a escola antes do projeto. Neste ano, os professores desenvolveram mais projetos pedagógicos, mesmo num contexto pandêmico, que culminaram numa Mostra Cultural, ocorrida na primeira quinzena do mês de novembro. Houve uma mudança significativa no comportamento da grande maioria dos servidores em geral e também dos estudantes, que têm procurado participar mais ativamente das atividades propostas na escola. Ao longo do processo, encontramos algumas resistências, tanto por parte de alguns estudantes, quanto de alguns servidores, o que resultou no desligamento de alguns profissionais, por conveniência administrativa e outros que preferiram se desligar, por não terem se adequadado à nova equipe e terem se mantido num posicionamento de embate.

Contudo, podemos ouvir, atualmente dos profissionais da escola comentários como: *“Percebo que o grupo, assim como eu, vem observando ações positivas que transformaram o local de trabalho”* e *“Em tão pouco tempo pude perceber a transformação de um grupo em uma grande equipe. Professores satisfeitos e motivados se tornaram uma equipe unida. Agora, é aguardar o resultado com o desempenho dos estudantes, pois com certeza teremos um desempenho melhor do que antes”*.

Dos objetivos propostos inicialmente, no projeto, percebemos que alguns hábitos e valores, principalmente dos estudantes, ainda precisam ser revistos e corrigidos. Mas, continuamos conduzindo todo processo para alcançar excelência em nossa cultura organizacional (CO nome da escola).

Acredito que todo gestor escolar precisa se preocupar e trabalhar a cultura organizacional da escola, antes de pensar em qualquer proposta pedagógica, pois sem uma boa equipe não há como se obter bons resultados de desempenho dos estudantes. Por esse motivo, pretendo sistematizar todas as práticas pensadas até o momento e pensar em novas estratégias para 2022.

## REFERÊNCIAS

ARANA, A M F. **Clima organizacional e integração no trabalho**: um estudo de caso em escolas de ensino fundamental. XIII SEMEAD – Seminários em Administração, 2010. Disponível em < <http://sistema.semead.com.br/13semead/resultado/trabalhosPDF/651.pdf>>, acesso em 01 de jul. de 2020.

GESTÃO ESCOLAR. **Questionário sobre o clima escolar**. Nova Escola Gestão, 2011. Disponível em <<https://gestaoescolar.org.br/conteudo/427/questionario-sobre-o-clima-escolar>>. Acesso em 13 de jul. de 2020.

MELLO, Patrícia Luz Pereira de. **Clima organizacional na escola: um estudo sobre a realização das pessoas**. PDE/2012. Disponível em <[http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes\\_pde/2012/2012\\_uel\\_ped\\_pdp\\_patricia\\_luz\\_pereira\\_de\\_mello.pdf](http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2012/2012_uel_ped_pdp_patricia_luz_pereira_de_mello.pdf)>. Acesso em 01 de jul. de 2020.

O QUE É CLIMA ORGANIZACIONAL?. RHPORTAL, 2015. Disponível em <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/clima-organizacional-8/>>. Acesso em 05 de jul de 2020.

## ANEXOS

### ANEXO A – CO DA ESCOLA - CULTURA ORGANIZACIONAL DA ESCOLA

#### MISSÃO

*Prestar à comunidade um serviço educativo de excelência contribuindo para a formação de cidadãos críticos e conscientes dos seus deveres e direitos, capazes de atuar como agentes de mudança, num ambiente participativo, aberto e integrador, numa Escola de educação humanizada, com gestão democrática (institucionalizada) e inovação educacional reconhecida pelo seu humanismo e por elevados padrões de exigência e responsabilidade, que valoriza o conhecimento, como condição de acesso ao mundo do trabalho e ao prosseguimento de estudos.*

#### VISÃO

*Ser uma escola de excelência e referência pelos serviços prestados, valorizando e capacitando os professores, instituindo com transparência e compromisso com o processo de ensino e aprendizagem.*

*Ser uma Escola de referência a nível local e nacional pelo sucesso acadêmico e profissional dos seus alunos, pela qualidade do seu ambiente interno e relações externas e pelo elevado grau de satisfação das famílias.*



## VALORES

*Competência; responsabilidade; profissionalismo; empenhamento; disponibilidade; tolerância.*

*Promover uma cultura de liberdade, que esteja atenta à diversidade de todos os membros da comunidade educativa. Contribuir para a autonomização intelectual dos estudantes.*

*Buscar excelência na educação com destaques nos princípios balizadores das relações humanas e educacionais, tais como, ética, respeito, confiança, solidariedade, transparência, superação e resultados eficientes.*

*Desenvolvimento integral dos estudantes; Valorização dos profissionais da educação que colaboram com o processo educacional da instituição. Envolver os estudantes em processos educativos inovadores e criativos.*

## COMO FAREMOS PARA OBTER SUCESSO EM TODAS AS NOSSAS AÇÕES

### ➤ ORIENTAÇÃO À ESCOLA

#### **COMUNICAÇÃO** (Clara, objetiva)

Uma comunicação respeitosa e transparente, na qual as informações possam chegar a todos de maneira clara e objetiva.

Uma comunicação que gera confiança, fortalece vínculos, divulga a marca para atingir novos públicos e agrega valor ao nome e à reputação da instituição.

Cultivação do respeito mútuo, para uma melhor relação entre a equipe gestora, pedagogos, docentes, colaboradores e corpo discente.

#### **LIDERANÇA/CONTROLE** (Força, previsibilidade, equidade, participação)

Respeito, Cumplicidade, Cuidado, Solidariedade, Organização, Planejamento. Cultivar em todos os líderes uma visão colaborativa, capaz de apresentar valores que refletem a força de condução, equidade e participação, suscitando mais lideranças e potencialidades.

*Postura, construção empática, trocar a crítica pelo reforço positivo, está aberto para participação, saber escutar.*

Uma liderança que trabalhe junto, assuma as responsabilidades e confie na equipe. Use palavras como Nós e Vamos.

### **PROCESSOS** (Segurança, ordem)

Planejamento, Organização, Visão holística.

*Agilidade, produção, prestatividade.*

Metas de curto e longo prazo.

### **CULTIVAÇÃO** (humanismo, crescimento, capacitação)

As ações desta instituição de ensino devem ser pautadas nos princípios do humanismo, que favorecem o crescimento do ser humano, explorando os valores e capacitando toda equipe escolar para um meio de harmonia e educação de excelência.

Promover estratégias de interação entre os profissionais.

### **RECONHECIMENTO**

O reconhecimento no ambiente educacional é uma parte muito importante dentro dos processos da escola, estando diretamente relacionado ao engajamento e à produtividade do profissional. Neste sentido, o reconhecimento no ambiente educacional é uma forma pela qual o profissional recebe um retorno positivo, através de devolutivas (em casos de documentos físicos produzidos pelos profissionais, fazer devolutivas por escrito) sobre as suas ações dentro da escola para saber se está no caminho correto.

### ➤ **ORIENTAÇÃO INDIVIDUAL**

**COLABORAÇÃO** (atingimos o sucesso quando trabalhamos juntos - confiança, senso de equipe, senso de pertença, propósito, sinergia).

Num processo de ascensão profissional, espírito colaborativo e formação sadia de equipes/núcleos participativos e integradores, o conceito de sinergia é fundamental, uma vez que no processo educacional o resultado deve buscar a execução de um movimento ou a realização de uma função orgânica.

*Ter uma atitude pensativa e crítica, ter curiosidade e iniciativa. Saber como encontrar e coletar informações relevantes, ser capaz de trabalhar em equipe.*

Buscar soluções conjuntas e democráticas.

**ENGAJAMENTO** (Dedicação, auto-organização, crescimento, criatividade, eficiência, excelência, expertise)

É necessária uma dedicação criativa, eficiente, não somente de excelência, mas ao mesmo tempo colaborativa, que seja capaz de enxergar um todo além de sua função individual.

Somente assim gera-se uma equipe e um organismo coletivo, excluído de competitividade, estrelismo e egoísmo. Para isso, os profissionais devem acreditar que a escola está em um caminho certo, longe de particularidades, brigas, disputas, pois somente assim (com um objetivo claro e saudável) eles serão capazes de serem criativos e colaborativos, com diálogos abertos e sinceros, abandonando o caráter punitivo e adotando ações que explorem a responsabilidade, maturidade e profissionalismo, todos esses pautados no diálogo aberto e sincero. Competência, colaboração, motivação, parceria e sintonia também são necessários para que haja engajamento.

**RELACIONAMENTO** (Profissionalismo, maturidade)

Cultivar em cada um a capacidade de manter relacionamentos saudáveis, humanos, de conviver bem com seus semelhantes, colaborando consigo mesmo, com o outro e com o mundo. Confiança, companheirismo, diálogo. Respeito, cooperação, um ambiente emocional favorável.



## DIRECIONAMENTO DA EQUIPE

	COLABORAÇÃO	CONTROLE	CULTIVAÇÃO	ENGAJAMENTO
Arquétipo	TIME	LEÃO	MESQUITA TEMPLO	LABORATÓRIO DE PESQUISA
Sucesso Baseado	Sinergia (esforço coordenado de vários subsistemas na realização de uma tarefa complexa ou função) Parceria Ações Humanizadoras  <i>Colaboração e comprometimento)</i> <i>Dedicação</i> <i>Sintonia</i>	Organização Liderança Proteção Doação Entrega Confiança <i>Ordem</i>  <i>Rotina</i> <i>Disciplina</i> <i>Autenticidade.</i>	Persistência Equilíbrio Harmonia <i>Visão de sucesso - atitudes.</i> Confiança Valores Sabedoria  Paciência	Crescimento Produção Criatividade <i>Aprendizado.</i> <i>Motivação</i> <i>Ter objetivos</i> <i>Foco</i>
Estilo de Gestão	Participativa Colaborativa Descentralizada <i>Acolhedora</i> <i>Flexiva</i> <i>Empatia</i>	Equidade Respeito Confiança <i>Imparcialidade</i> Democrática	Humanista Socialista Ética <i>Igualitária</i> Amor ao próximo	Desafiador Profissionalizado <i>Novas visões de futuro</i> <i>Trabalho em Equipe</i>
Forma Organizacional	Trabalho em equipe Diluição do poder Equidade Potencializar <i>Companheirismo</i> <i>Motivação</i> <i>Liderança</i>	Visionária Equilibrada Partilhada <i>Reflexiva</i> Inteligência Emocional	Ações coletivas Formações <i>Desenvolvimento das tarefas com sabedoria</i> <i>Planejamento Pessoal</i>	Diversidade Criatividade Potencialidade Capacitação <i>Novas ideias</i> <i>Dedicação</i> <i>Gestão do Tempo</i>
Principais Normas	Harmonia Colaboração <i>Entendimento.</i> <i>Participação</i> <i>Valorizar a comunicação</i>	Certeza Assertividade Confiança <i>Convicção</i> <i>Persistência</i>	Desenvolvimento Pessoal Desenvolvimento coletivo <i>Desenvolver as habilidades</i> <i>Gostar do que faz</i>	Profissionalismo Excelência Atribuições de competência Comprometimento <i>Competência</i> <i>Compromisso</i>

## ANEXO B – FERRAMENTA DE MONITORAMENTO

Nome da Escola

### Ferramenta de monitoramento

1. Planejamento
2. Execução
3. Avaliação
4. Ajuste
5. Relatório

<b>Responsável:</b>	Diretora
<b>Procedimento:</b>	Projeto MotivAAAr

Atividade	Resultado Esperado	Responsável	Público Alvo	Previsão	
				Início	Término
1- Apresentar o projeto a toda equipe;	Envolvimento e motivação de toda equipe	Diretora	Todos os funcionários da Escola	30/06/2020	30/06/2020
2- Aplicar uma pesquisa de satisfação;	Diagnóstico das raízes dos problemas	Diretora e Pedagoga	os funcionários da Escola	07/07/2020	07/07/2020
3- Processamento dos dados de modo a identificar padrões comuns e elaborar um diagnóstico geral do clima organizacional;	Obtenção de um diagnóstico preciso	Diretora	os funcionários da Escola	07/08/2020	07/08/2020
4- Reunião de todos os professores para pensar em possíveis medidas corretivas/preventivas p/ diminuir falhas, além de medidas fortalecedoras para os aspectos positivos;	Contribuição de toda Equipe	Diretora	os funcionários da Escola	31/08/2020	31/08/2020
5- Apresentar os resultados da pesquisa a toda equipe;	Satisfação de toda Equipe	Diretora	Todos os funcionários da Escola	04/09/2020	04/09/2020
6- Realizar conversas individuais com toda Equipe Escolar;	Satisfação de toda Equipe	Diretora e Pedagoga	Todos os funcionários da Escola	08/09/2020	15/09/2020
7- Debates, nas áreas de conhecimento;	Participação de toda Equipe	PCA's	os funcionários da Escola	15/09/2020	17/09/2020
8- Debate geral e elaboração final da CO	Participação de toda Equipe	Diretora	os funcionários da Escola	18/09/2020	18/09/2020
09- Evento para a assinatura coletiva do documento (Comemoração Dia do Professor);	Satisfação de toda Equipe	Diretora	os funcionários da Escola	09/10/2020	09/10/2020

Atividade	Resultado Esperado	Tipo de ação	Período				Status	Observação
			Início Previsto	Término Previsto	Início Real	Término Real		
1- Apresentar o projeto a toda equipe;	Envolvimento e motivação de toda equipe	coletiva	30/06/2020	30/06/2020	07/07/2020	07/07/2020	cumprida	
2- Aplicar uma pesquisa de satisfação;	Diagnóstico das raízes dos problemas	coletiva	07/07/2020	07/07/2020	14/07/2020	18/07/2020	cumprida	
3- Processamento dos dados de modo a identificar padrões comuns e elaborar um diagnóstico geral do clima organizacional;	Obtenção de um diagnóstico preciso	grupo	07/08/2020	07/08/2020	18/08/2020	10/08/2020	cumprida	
4- Reunião Gestão e PCA's p/ pensar em possíveis medidas corretivas/preventivas p/ diminuir falhas, além de medidas fortalecedoras para	Contribuição de toda Equipe	grupo	31/08/2020	31/08/2020	14/08/2020	14/08/2020	cumprida	
5- Apresentar os resultados da pesquisa a toda equipe;	Satisfação de toda Equipe	coletiva	04/09/2020	04/09/2020	15/08/2020	15/08/2020	cumprido	
6- Realizar conversas individuais com toda Equipe Escolar;	Satisfação de toda Equipe	individual	08/09/2020	15/09/2020	18/08/2020	15/09/2020	cumprido	Alguns se sentiram mais confortáveis para
7- Debates, nas áreas de conhecimento;	Participação de toda Equipe	coletiva	15/09/2020	17/09/2020	15/09/2020	17/09/2020	cumprido	
8- Debate geral e elaboração final da CO	Participação de toda Equipe	coletiva	18/09/2020	18/09/2020	18/09/2020	18/09/2020	cumprido	
09- Evento para a assinatura coletiva do documento (Comemoração Dia do Professor);	Satisfação de toda Equipe	coletiva			25/09/2020	25/09/2020	cumprido	

Início

Avaliação

Atividade	Apresenta desvio		Se sim, qual é a Causa?	Observação
1- Apresentar o projeto a toda equipe;	Sim	Não		
2- Aplicar uma pesquisa de satisfação;	Sim	Não		Bastante positivo
3- Processamento dos dados de modo a identificar padrões comuns e elaborar um diagnóstico geral do clima organizacional;	Sim	Não	Faltou mais transparência no processo de apuração	Os formulários deveriam
4- Reunião Gestão e PCA's p/ pensar em possíveis medidas corretivas/preventivas p/ diminuir falhas, além de medidas fortalecedoras para os aspectos positivos;	Sim	Não		
5- Apresentar os resultados da pesquisa a toda equipe;	Sim	Não		Os resultados mostraram que o problema principal estava na postura de alguns que preferiam manter uma posição de embate
6- Realizar conversas individuais com toda Equipe Escolar;	Sim	Não		As conversas foram bastante produtivas
7- Debates, nas áreas de conhecimento;	Sim	Não	Houve alguns embates	
8- Debate geral e elaboração final da CO	Sim	Não		Bastante produtivo
09- Evento para a assinatura coletiva do documento (Comemoração Dia do Professor);	Sim	Não		

Início

Nome da Escola

**Relatório PDCA**

Responsável:	#REF!
Procedimento:	#REF!

Atividades Desenvolvidas em Planejamento	Início	Término	Status	É uma prática replicável?	
				Sim	Não
1- Apresentar o projeto a toda equipe;	07/07/2020	07/07/2020	Em execução		
2- Aplicar uma pesquisa de satisfação;	18/09/2020	18/09/2020	Em execução	Sim	Não
3- Processamento dos dados de modo a identificar padrões comuns e elaborar um diagnóstico geral do clima organizacional;	14/07/2020	18/07/2020	Em execução	Sim	Não
fortalecedoras para os aspectos positivos;	18/07/2020	10/08/2020	Em execução	Sim	Não
5- Apresentar os resultados da pesquisa a toda equipe;	14/08/2020	14/08/2020	Em execução	Sim	Não
6- Realizar conversas individuais com toda Equipe Escolar;	15/08/2020	15/08/2020	Em execução	Sim	Não
7- Debates, nas áreas de conhecimento;	18/08/2020	15/09/2020	Em execução	Sim	Não
8- Debate geral e elaboração final da CO	15/09/2020	17/09/2020	Em execução	Sim	Não

Atividades Desenvolvidas que apresentaram desvio	Causa(s) de desvio	Ação Corretiva Aplicada







GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO  
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO

ATA DA REUNIÃO - VIRTUAL 25/09/2020

Aos 25 dias do mês de setembro de 2020, às 08 h aconteceu a web reunião pela Plataforma Google Meet, da [redacted] com a Diretora [redacted], a Pedagoga [redacted] e os professores [redacted].

A diretora [redacted] iniciou a reunião dando oportunidade a equipe dar sugestões, alguma reclamação e informações de atividades e live que ocorrerão na semana seguinte. Os professores [redacted] (Matemática) e [redacted] (Educação Física) fizeram convite a equipe para a participação e divulgação da live interdisciplinar das referidas matérias que ocorrerá na terça-feira 28/09/2020 às 15 hs. Os Professores da área de Linguagens e códigos fizeram o convite para a live Roda de Conversa sobre "Livros e Filmes" da área que acontecerá hoje às 14 Hs. A diretora fez uma fala de incentivo e parabenizou a equipe pelo belo trabalho que vem desenvolvendo nos últimos dias para manter os alunos ativos e participativos nas atividades. A diretora também informou como a escola está se organizando para o possível retorno das aulas, como a escola está se organizando para tal fato de acordo com o Plano Estratégico de Retorno e adaptando o que é possível de acordo com a realidade da escola. A diretora fez suas considerações sobre o documento CO [redacted], onde a mesma apresentou a toda equipe as contribuições que foram feitas por área de conhecimento, como já haviam sido solicitadas, e a equipe ciente disso analisou o documento para dar os ajustes e finalizar o mesmo. Foi sugerido que retirasse do CO o item "MÉRITO CRACIA" e substituir pelo item "RECONHECIMENTO" e ser feito colaborações em cada área para futura análise do item. Devido à outra reunião que a diretora precisava estar presente, restaram alguns itens para serem analisados em uma próxima reunião. A pedagoga [redacted] pediu aos professores sobre a "tutoria", para observar se seus [redacted] estão participando das lives, se estão fazendo as APNPs, reforçar a importância de estarem fazendo as atividades e devolvendo as mesmas. Pediu para os professores darem os feedbacks na sala de aula sempre que possível. Novamente abriu o momento para dúvidas, sugestões e reclamações caso houvesse algo a ser colocado pelos professores. Sem mais, encerramos a reunião geral e eu, professora [redacted], lavrei a presente ata que será impressa e assinada por todos os presentes, no momento presencial.

[Handwritten signatures and initials of the meeting participants, including the Director and the Pedagogue.]



