

PROJETO POLÍTICO – PEDAGÓGICO

ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

PREFEITURA DE PORTO ALEGRE

2016

Ficha Catalográfica

374.7

P289p Passos, Ana Cláudia Aguiar

Projeto Político-Pedagógico / Ana Cláudia Aguiar Passos,
Nelson Barbieux Langaro. – Porto Alegre: Escola de Gestão
Pública/ Secretaria Municipal de Administração, 2016.

14 p.

1. Projeto Político-Pedagógico. 2. Planejamento educacional.
3. Educação de adultos. I. Langaro, Nelson Barbieux. II. Título.

Catálogo elaborado pela bibliotecária Gicele Farias Gomes - CRB 10/2195

PREFEITO DE PORTO ALEGRE

José Fortunati

VICE-PREFEITO

Sebastião Melo

SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

Paulo Guimarães

SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO ADJUNTO

Carlos Fett

COORDENADOR DA ESCOLA DE GESTÃO PÚBLICA

José Carlos Lucas Machado

ELABORAÇÃO

Ana Cláudia Aguiar Passos

Nelson Barbieux Langaro

EQUIPE EGP

Adriana Beiler

Ana Cláudia Aguiar Passos

Claudia Mayer Gloger

Denise Regina dos Santos Barcellos

Eduardo da Cunha Fonseca

Fernando Telles de Paula

Gicele Farias Gomes

Giovane Pasqualito Fialho

José Carlos Lucas Machado

Marcio Vedana

Natasha Duarte Amarante

Nelson Barbieux Langaro

Níssia Fortes Sauer

Noé Rocha de Oliveira

Roberto de Souza Del Frari

Simone da Rosa Matta

Escola de Gestão Pública – EGP

Rua Siqueira Campos 1300, sala 955– 9o andar – Porto Alegre/RS – CEP:
90010-170 . Tel: (51) 3289-1177

E-mail: escolagestao@sma.prefpoa.com.br

Secretaria Municipal de Administração (SMA)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	5
2	BASES LEGAIS	6
3	CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA	7
4	PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM.....	9
5	EDUCADORES.....	12
6	AVALIAÇÃO.....	13
	REFERÊNCIAS.....	14

1 INTRODUÇÃO

Apesar de se tratar de uma exigência normativa das instituições de ensino, o Projeto Político-Pedagógico (PPP) é, acima de tudo, um instrumento ideológico e político, que visa a gestão dos resultados de aprendizagem através do planejamento, organização e acompanhamento de todo o universo escolar. De acordo com Betini (2005):

O projeto político-pedagógico mostra a visão macro do que a instituição escola pretende ou idealiza fazer, seus objetivos, metas e estratégias permanentes, tanto no que se refere às suas atividades pedagógicas, como às funções administrativas. (p.38)

Dada a importância e necessidade de elaborar o PPP da Escola de Gestão Pública (EGP) da Secretaria Municipal de Administração (SMA), estabelecendo as abordagens de aprendizagem e as metodologias que orientarão as ações de desenvolvimento e capacitação, iniciamos sua construção a partir da realidade da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) e seus respectivos servidores, dando ênfase ao modelo de aprendizagem da Andragogia, uma vez que o público-alvo são adultos. Além disso, o referido documento tem o intuito de orientar a formação permanente dos técnicos, educadores e demais colaboradores da EGP.

A participação dos educadores e de toda a equipe técnica na elaboração do projeto político-pedagógico promove uma dimensão democrática e, assim, as decisões não ficam centralizadas no gestor, oportunizando o processo de fortalecimento da função social da Escola por meio de um trabalho coletivo entre todos os envolvidos.

Importante salientar que a articulação entre o projeto político-pedagógico e as ações realizadas no cotidiano da Escola será eficiente e eficaz se houver a participação e envolvimento de toda a equipe.

Em um segundo momento, analisamos as condições físicas e os recursos humanos e materiais disponíveis para a efetiva execução do que seria proposto no projeto político-pedagógico e, a partir desses dados, traçamos nossos objetivos.

2 BASES LEGAIS

A EGP foi criada no ano de 2003 através do Decreto n.º 14.194/2003 e era subordinada à Coordenação de Desenvolvimento (CDES/SMA). No ano de 2011 o Decreto n.º 17.404/2011 definiu em seu artigo 34 as atribuições da EGP e passou sua subordinação ao Gabinete do Secretário Municipal de Administração (GS/SMA).

As diretrizes e a regulamentação das atividades de formação e capacitação profissional de educação continuada foram estabelecidas pelo Decreto nº 16.272/2009, que foi atualizado através dos Decretos n.º 16.540/2009 e 17.348/2011.

A Biblioteca da EGP foi criada no ano de 2012 através do Decreto n.º 17.997/2012.

A EGP também orienta-se pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Lei nº 9394/96), que em seu art. 12 & I, art. 13 & I e no art. 14 & I e II, estabelece orientação legal de confiar à escola a responsabilidade de elaborar, executar e avaliar seu projeto pedagógico.

3 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA

A EGP, unidade de trabalho de direção subordinada ao GS/SMA, existe desde 2003 proporcionando programas de capacitação aos servidores da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) - seu público-alvo.

Com sede no Edifício Intendente José Montauray, na rua Siqueira Campos, 1300, Centro Histórico de Porto Alegre, a Escola possui duas salas no 9º andar e seis salas e um auditório no 14º andar. Ela é constituída por uma Coordenação e três Unidades de Trabalho: Assessoria Técnica de Desenvolvimento (ATD), Equipe de Apoio Operacional (EAO) e Biblioteca.

No 9º andar localiza-se a Coordenação, a ATD e uma parte da EAO; além do laboratório de informática. No 14º estão quatro salas de aula, uma sala de apoio administrativo (EAO), a Biblioteca e o Auditório.

A EGP é a área responsável pelas atividades de capacitação dos servidores públicos municipais, sendo a gestão pública o seu foco.

A Biblioteca, criada em 2012, também tem como linha norteadora a área da gestão pública. No entanto, seu acervo conta com obras de temas diversos. Os serviços prestados aos servidores são empréstimo de obras, consultas locais, disponibilização de computador com acesso à internet e auxílio técnico na aplicação de normas e de fichas catalográficas para publicações da SMA. Além disso, realiza eventos culturais como saraus, bate-papo com o escritor, entre outros.

A EGP construiu um planejamento estratégico que contou com a participação de todos os servidores da Escola e reforçou o compromisso em formular e implementar políticas baseadas em um planejamento que está em consonância com as diretrizes definidas pela SMA e PMPA.

Em seu planejamento estratégico definiu como *missão* “capacitar e desenvolver competências profissionais dos servidores que potencializem a gestão pública municipal” e como *visão* “ser reconhecida pela excelência na capacitação profissional dos servidores, visando resultados para a sociedade”. Estabeleceu também seus valores: visão estratégica, inovação, compromisso com resultados, aprendizagem organizacional, trabalho em equipe e desenvolvimento de lideranças.

Em 2012 a PMPA, em parceria com o Movimento Brasil Competitivo – MBC e o Programa Gaúcho da Qualidade e Produtividade – PGQP, desenvolveu o modelo

do perfil de competências dos servidores municipais. Baseada nesse modelo, a SMA, através da EGP, elaborou um programa de capacitação chamado Matriz de Desenvolvimento de Lideranças da PMPA (MDL), voltado aos líderes a fim de elevar suas competências qualificando a entrega dos serviços à sociedade. Os cursos do programa foram distribuídos conforme os níveis de lideranças: Liderança Estratégica, Liderança Intermediária e Equipe de Execução e ainda divididos em quatro programas: Programas de Base, Programas de Aperfeiçoamento, Programas Específicos e Programas Avançados. No ano de 2013 dois cursos foram executados e até o momento já são seis cursos disponíveis aos gestores.

A EGP possui, ainda, convênios com outros órgãos da Administração Indireta da PMPA e com a Câmara de Vereadores do Município de Porto Alegre. Esses convênios possibilitam que servidores daqueles órgãos sejam educadores e alunos nas atividades da EGP e também que servidores da PMPA sejam educadores e alunos em seus respectivos cursos.

Convênios e parcerias com instituições de ensino externas também constam como propósitos do planejamento da EGP, a fim de viabilizar a realização de atividades complementares à capacitação dos servidores públicos.

A Escola também oferece aos servidores da Administração Direta da PMPA descontos em instituições de ensino credenciadas. São instituições de ensino superior que oferecem cursos de graduação e pós-graduação, lato ou stricto sensu, e instituições que oferecem cursos de idiomas, informática e de extensão relacionados às funções do serviço público. O credenciamento, que se dá por edital, proporciona descontos aos servidores públicos e seus dependentes sobre o valor do curso, da matrícula, do material e mensalidades.

4 PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

A EGP tem como referência de trabalho o modelo educacional da educação de adultos pautada na Andragogia - que é a teoria que estuda as melhores práticas para orientar adultos a aprender - e defende a proposta de considerar a experiência como a fonte mais rica para a aprendizagem destes. Segundo a Andragogia, os adultos são motivados a aprender conforme vivenciam necessidades e interesses que a aprendizagem satisfará em sua vida. Tal nomenclatura foi utilizada pela primeira vez em 1833, mas ganhou maior destaque com as proposições de Malcolm Knowles¹, em 1970, que apresentou a ideia de que adultos e crianças aprendem de maneira diferente.

A Andragogia enquanto modelo para a educação de adultos é caracterizada pela participação dos alunos, pela flexibilidade e pelo foco no processo, ao invés da ênfase no conteúdo. O aprendizado é factível e aplicável. Esse aluno busca desafios e soluções de problemas que farão diferenças em suas vidas. Ele aprende com seus próprios erros e acertos e tem imediata consciência do que não sabe e o quanto a falta de conhecimento o prejudica. Precisamos compreender que na educação dos adultos os conteúdos devem ser estabelecidos em função da necessidade dos alunos, pois são indivíduos independentes autodirecionados.

O papel do educador sofreu mudanças e passou de mero transmissor de informações e conhecimentos (pedagogia tradicional), para o de facilitador de aprendizagem (andragogia). Freire (1996) defende esta ideia ao afirmar que “ensinar não é transferir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (p. 21).

Assim, cabe ao facilitador possibilitar essa troca de experiências entre os alunos, observando o que deverá ter ênfase e relacionar, selecionar e organizar os conteúdos que possam levá-los à construção de conhecimentos que tragam melhoria no seu trabalho.

Nessa concepção, o ensino adquire uma particularidade mais focada no aluno, na independência e na auto-gestão da aprendizagem para a aplicação prática no trabalho.

¹ Malcolm S. Knowles, um dos principais autores que desenvolveram a teoria andragógica.

A confrontação da experiência entre adultos faz do educador um facilitador do processo ensino-aprendizagem e do educando um aprendiz, transformando o conhecimento em uma ação recíproca de troca de saberes. Assim, metodologias como discussões de grupo, exercícios de simulação e discussões de casos que exijam o uso das experiências dos participantes são essenciais na educação de adultos.

A relação do educador/facilitador com os alunos precisa ser horizontal, tendo como principal característica o diálogo, o respeito, a colaboração e a confiança. O clima propício para a aprendizagem deve proporcionar o conforto, a informalidade e o respeito, garantindo assim que o aluno se sinta seguro e confiante. O papel do facilitador é estimular a turma a um posicionamento ativo no aprendizado, provocar experiências, estimular a capacidade de autoavaliação e de trabalho em equipe.

Para Freire (1996), outra qualidade fundamental ao educador é saber ouvir seu aluno, dar voz aos seus saberes, interagindo com ele e transformando o mero discurso em uma prática de troca de saberes. Essa conexão se torna imprescindível à construção de novos conhecimentos.

Segundo Knowles (2011), a Andragogia apresenta seis princípios fundamentais: necessidade/aplicabilidade, autonomia/autodiretividade, experiências prévias, interatividade, clima de segurança e respeito, reflexão/feedback.

De acordo com o princípio necessidade/aplicabilidade, os adultos são estimulados a aprender conforme vivenciam as necessidades que a aprendizagem satisfará. Portanto, a atividade de capacitação deve ser relevante, estar relacionada com o trabalho e contribuir para a solução de problemas reais. Desta forma, a primeira tarefa do facilitador da aprendizagem é ajudar os aprendizes a se conscientizarem da “necessidade de saber”.

O princípio da autonomia nos diz que os aprendizes adultos têm forte necessidade de se autodirigir, de decidir quando, como e o que querem aprender. Porém, nem todos os adultos aprendem da mesma forma. As diferenças individuais entre as pessoas aumentam com a idade. Portanto, a educação de adultos deve prever as diferenças de estilo, tempo, lugar e ritmo de aprendizagem.

Quanto ao princípio das experiências prévias é importante salientar que os adultos gostam de compartilhar suas experiências e conhecimentos acumulados. Os relatos podem servir como base para a construção de novos saberes. Segundo

Knowles, os adultos possuem mais vivência que os jovens e, deste modo, a educação de adultos deve dar ênfase às particularidades de seu público.

O quarto princípio, a interatividade, reforça a necessidade da interação entre os aprendizes e o facilitador como fator essencial para a qualidade da aprendizagem. Assim, é preciso que haja o estímulo de situações como discussões, debates, atividades em grupo, estudos de casos e jogos.

O quinto princípio destaca a necessidade de um clima de segurança e respeito durante as aulas. Os adultos tendem a ter orgulho de si mesmos, de suas conquistas, experiências, conhecimentos, e não gostam de se sentir expostos perante outras pessoas. O clima de aprendizagem deve ser acolhedor, respeitoso e seguro, evitando intimidações e constrangimentos. Geralmente, no início de uma atividade os adultos adotam uma postura reservada até perceberem que o ambiente não é “ameaçador”.

E, por último, o sexto princípio nos traz a importância da reflexão. Os aprendizes devem ter a oportunidade de praticar os novos conhecimentos e de refletir sobre sua prática, analisar e avaliar seu próprio desempenho. Só assim poderão descobrir novas perspectivas e opções de aprimoramento. Nesse sentido, o feedback do educador ou dos colegas é muito valioso.

Dessa forma, a EGP ao optar pela Andragogia como fonte norteadora da sua metodologia de ensino-aprendizagem, propõe uma ação voltada às reais necessidades do serviço público e tem o intuito de possibilitar situações de troca de experiências e aprendizagem coletiva, qualificando cada vez mais o servidor.

5 EDUCADORES

A EGP entende como “educador” todos aqueles que trabalham com ensino-aprendizagem e que podem ser denominados como professor, facilitador, palestrante, instrutor, multiplicador, entre outros.

Os educadores da EGP são, principalmente, os servidores da PMPA que se cadastram no banco de dados da Escola. A seleção e a contratação de educadores para as atividades de capacitação promovida pelo Executivo Municipal deve estar baseada em uma análise do currículo profissional dos candidatos, considerando-se vários aspectos como formação acadêmica e complementar; produção intelectual, técnica e cultural; além da experiência profissional relativa ao conteúdo desenvolvido nas atividades e da experiência como educador.

Os processos de seleção procuram garantir a igualdade de oportunidades a todos os servidores e, para isso, são realizadas divulgações periódicas informando os critérios estabelecidos para atuar como educador.

A EGP tem como diretriz o respeito às diversidades dos seus educadores, buscando valorizar seus conhecimentos, experiências e valores pessoais.

Merece destaque, ainda, que a atuação dos educadores deverá estar pautada em padrões éticos e nas seguintes premissas: abertura para o novo e para o diálogo; respeito à autonomia e aos conhecimentos e experiências dos educandos; e reflexão crítica constante sobre sua prática docente.

A remuneração dos educadores está prevista no Decreto n.º 16.272/2009 e se dá em três níveis conforme sua formação acadêmica.

A partir da definição do(s) educador(es), os mesmos iniciam um trabalho conjunto com os técnicos responsáveis pela atividade na elaboração do projeto e materiais de apoio como apostilas e apresentações audiovisuais. Cabe salientar que a metodologia deverá estar em consonância com o estipulado pelo PPP da Escola.

Por fim, é importante ressaltar que os educadores têm papel significativo para o alcance das metas e objetivos da EGP, e sua atuação deverá estar voltada para o desenvolvimento dos educandos com o intuito de provocar reflexões que evoluam para uma consciência crítica e, conseqüentemente, uma transformação no ambiente de trabalho e na entrega dos serviços ao cidadão.

6 AVALIAÇÃO

A EGP utiliza para a avaliação de suas atividades de capacitação o modelo proposto por Kirkpatrick (2010), onde a avaliação deve ocorrer em quatro níveis: reação, aprendizagem, mudança de comportamento e resultados para a organização.

O primeiro deles, reação, tem o intuito de mensurar as primeiras impressões e opiniões dos participantes. No segundo, aprendizagem, mostra o grau de conhecimentos adquiridos durante a atividade. O terceiro, mudança de comportamento, procura verificar se o conhecimento adquirido está sendo aplicado no trabalho e, por último, o quarto nível, resultados para a organização, pretende averiguar o que essas mudanças de comportamento na rotina têm afetado a organização.

Até o presente momento a EGP utiliza a Avaliação de Reação em todas as atividades e a Avaliação de Aprendizagem apenas nos cursos da MDL.

Para a Avaliação de Reação são utilizados formulários com perguntas que abrangem questões referentes à organização da atividade, auto-avaliação e avaliação do educador. Nesta avaliação o aluno ainda pode sugerir ações de melhorias. Para a Avaliação de Aprendizagem são utilizados testes que são aplicados no início e ao final do curso.

Quanto às demais avaliações (Mudança de Comportamento e Resultados para a Organização) possuem particularidades específicas como a necessidade de desenvolver um modelo de gestão por competências, e, por isso, ainda são pouco utilizadas nas organizações. A EGP está em processo de pesquisa e desenvolvimento desses modelos avaliativos.

O processo de avaliação das atividades da Escola é complementado por uma avaliação realizada pelos educadores ao final da atividade, onde são analisadas questões como conteúdo e programa, apoio logístico, infraestrutura da EGP e auto-avaliação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Priscila da Silva. **Andragogia e Educação à Distância**. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/andragogia-e-educacao-a-distancia/61599/>>. Acesso em: 10 maio 2016.

BANCO DO BRASIL. **Proposta Político-Pedagógica para atuação em gestão de pessoas**. Disponível em: <<http://www.bb.com.br/docs/pub/siteEsp/unv/PPPGestaodePessoasBB.pdf>>. Acesso em: 07 mar. 2016.

BETINI, Geraldo Antônio. A construção do projeto político- pedagógico da escola. **Revista Pedagógica Unipinhal**, São Paulo, v. 1, n.3, jan./dez., 2005.

ENAP. **Referenciais orientadores da proposta educacional da ENAP**. Disponível em: <<http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/handle/1/1657/Referencias%20Educacionais%20ENAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 07 mar. 2016.

FRANÇA, Elisângela da Silva. **Método Andragógico**: uma alternativa para a reflexão do ensino da EJA. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/metodo-andragogico-uma-alternativa-para-a-reflexao-do-ensino-da-eja/92732/>>. Acesso em: 10 maio 2016.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

HAMZE, Amélia. **Andragogia e a arte de ensinar aos adultos**. Disponível em: <<http://educador.brasilecola.uol.com.br/trabalho-docente/andragogia.htm>>. Acesso em: 16 maio 2016.

KIRKPATRICK, Donald L. **Como avaliar programas de treinamento de equipes**: os quatro níveis. Rio de Janeiro: Senac, 2010.

KNOWLES, Malcolm S.; HOLTON III, Elwood F.; SWANSON, Richard A. **Aprendizagem de Resultados**: uma abordagem prática para aumentar a efetividade da educação corporativa. Tradução: Sabine Alexandra Holler. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

PACIEVITCH, Thais. **Andragogia**. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/educacao/andragogia/>>. Acesso em: 16 maio 2016.

ROCHA, Enilton Ferreira. **Os dez pressupostos andragógicos da aprendizagem do adulto**: um olhar diferenciado na educação do adulto. Disponível em: <http://www.abed.org.br/arquivos/os_10_pressupostos_andragogicos_ENILTON.pdf>. Acesso em: 10 maio 2015.