

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS

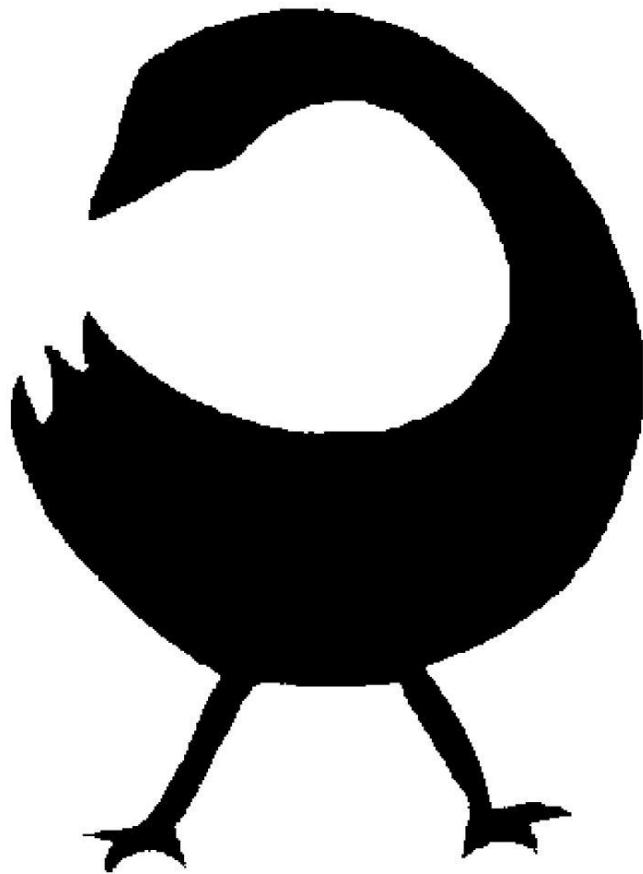
CÂMPUS LUZIÂNIA

PROPOSTA DE PLANO DE GESTÃO

CHEFIA DO DEPARTAMENTO DE ÁREAS ACADÊMICAS

2025-2027

**Paula de Almeida Silva**



## **Introdução**

Este plano de gestão apresenta ideias e propostas gerais para o Departamento de Áreas Acadêmicas concernentes ao biênio 2025-2027. Nele apresento princípios que me fazem ressignificar o que é a Chefia do Departamento de Áreas Acadêmicas entrelaçando teorias e filosofias da gestão participativa e coletividade com o pragmatismo que o setor requer. O DAA é o coração do câmpus: não pode parar em nenhum minuto, mesmo com a escassez de servidoras/es e limitações da própria instituição. Ainda assim, com o cotidiano atribulado que vivenciamos, é possível pensar em realidades possíveis e exequíveis, se forem também a vontade e o desejo do coletivo.

Para melhor apresentação das proposições aqui ensejadas, divido o plano nas seguintes seções:

1. Meu perfil
2. Minha motivação
3. Meus princípios de gestão
4. Minhas propostas
5. Considerações finais

Escrever esse plano é apresentar uma vez mais minhas ideias à comunidade e dialogar para que elas sejam enriquecidas. As colocações aqui descritas não são inexoráveis, mas sim um ponto de partida para que a coletividade discuta os novos rumos do DAA. Durante a campanha eleitoral, buscareiativamente o diálogo para entender melhor os anseios de estudantes e servidoras/es e conto com a sua colaboração para transformar esta primeira proposta em algo maior e escrito a várias mãos.

### **1. Meu perfil**

Sou Paula de Almeida Silva, natural de Goiânia, e estou no IFG – Câmpus Luziânia desde 2018. Sou defensora da Educação e possuo trajetória profissional consolidada em instituições de ensino públicas. Antes de me tornar servidora federal, fui professora da rede de ensino municipal de Goiânia e da rede estadual de ensino de Goiás, atuando nas disciplinas de inglês e português. Comecei jovem na Educação, se contarmos que comecei a lecionar aos 19 anos no Centro de Línguas da Faculdade de Letras da UFG.

A UFG é responsável por todo meu ensino superior. Me graduei em Letras em 2007; me tornei mestra em 2009 e doutora em 2018. Todas as minhas pesquisas, desde o trabalho de conclusão de curso à tese de doutorado envolvem os temas educação, letramento, racialização e gênero, temas que me acompanham na minha vida como educadora e servidora federal.

Desde que cheguei ao IFG, assumi funções como a vice-coordenação do Comitê de Ética em Pesquisa de 2018 a 2023; sou coordenadora da Comissão Permanente de Políticas da Igualdade Étnico-Racial (CPPIR) e fundei NEABI (Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas) do Câmpus Luziânia. O Negr@Luz (Núcleo de Estudos e Pesquisa sobre Gênero, Raça e suas Intersecções) está cadastrado no CONNEABS (Consórcio Nacional de Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros). Oriento desde 2018 projetos de iniciação científica que abordam raça, racismo, gênero e feminismo. Em 2023 fui eleita Chefe do Departamento de Acadêmicas e lanço novamente meu nome para ocupar o cargo de 2025 a 2027.

## **2. Minha motivação**

Escrever qual é minha motivação é algo simples à primeira vista, mas que detém muitas camadas de complexidade. Por que ser chefe do DAA? Porque eu quero. Há a camada pessoal, a que afirma que eu quero fazer gestão, porque acredito que minha trajetória me dá competências e saberes suficientes para isso. Há camadas interligadas à minha trajetória pessoal, mas intrincadas às minhas escolhas acadêmicas e profissionais, uma vez que *o pessoal é político*: posso teorizar sobre trabalho, ensino e pesquisa a partir de um lugar *situado* e privilegiado, pois tenho acesso a informações muito importantes sobre o lugar a que estou inserida. E há camadas de utopia e idealizações, já que sem elas seria difícil continuar lutando pelo ensino público de qualidade.

O DAA não me assusta, respondendo às várias indagações sobre o tema que recebi de colegas preocupadas/os com meu bem-estar. E não estar assustada com esse lugar que pode ser desafiador não significa que eu não tenha profundo respeito por ele e pelo trabalho que aqui realizamos e, também, vontade de que o que ainda não esteja funcionando a contento possa funcionar plenamente. Eu quero estar nesse lugar, porque ele me faz entender todos os meandros da Instituição para a qual trabalho, e somente entendendo como essa Instituição opera, conseguirei propor soluções para os diversos gargalos que temos não somente no DAA-Câmpus Luziânia, mas no IFG. Passar pelo

DAA é entender profundamente como funciona a rede federal de ensino com suas qualidades, falhas e prospecções.

Quero entender como a Instituição funciona, porque esse é meu trabalho. Todos os projetos de ensino, pesquisa e extensão são voltados para a comunidade interna e externa do nosso Câmpus, e tenho um lugar privilegiado por ser Chefe do DAA para entender as diversas demandas que chegam vindas dos discentes, docentes, responsáveis por discentes e participantes da extensão. Estar em contato com a comunidade é um privilégio, porque me permite *situar* os problemas que aparecem em minhas teorias, *localizando* os saberes e aprofundando a reflexão sobre as possíveis soluções e os caminhos de luta que teremos que trilhar.

Durante meu mandato como Chefe do Departamento de Áreas Acadêmicas descobri as alegrias e os desafios de exercer a gestão acadêmica: poder acompanhar e compreender a rotina de docentes e discentes é algo incomensurável, pois ao mesmo tempo que exercita a empatia, a sensibilidade e o profissionalismo tem várias exigências: solucionar rapidamente problemas para que haja satisfação de todas as partes envolvidas; participar de inúmeras reuniões e dar aulas ao mesmo tempo; e não perder a humanidade do que representa a gestão para a Educação.

Esses dois anos me fizeram crescer intelectualmente, mas, sobretudo, me fizeram perceber que a Chefia não é o lugar de salvação de todos os problemas institucionais, mas de acolhimento e proatividade. Constatar as limitações do DAA tornou meu trabalho mais suave, pois essa concepção de nossos limites fez com que houvesse menos frustrações, mais pragmatismo e serenidade ao lidar com a intensidade que o DAA oferece diariamente.

Em meu plano de gestão de 2023, apresentei o conceito africano Ubuntu que venho estudando há algum tempo. Continuo utilizando esse conceito, já que estou convicta de que a gestão não deve um caminho solitário. *Eu sou porque nós somos*, conceito-resumidor da filosofia Ubuntu, não poderia traduzir melhor essa convicção: o DAA conseguiu realizar algumas de suas ações propostas para o biênio de 2023-2025, porque toda o coletivo esteve firme fazendo o seu melhor. Esse foi e continua sendo o compromisso contínuo de meu estilo de gestão: a construção conjunta do nosso trabalho diário. Sei que as construções feitas com o protagonismo de todo mundo é algo

extremamente difícil, todavia quero continuar tentando, porque é minha vontade continuar um trabalho que ainda não conseguiu mostrar plenamente seu potencial.

Desde minha primeira candidatura, a genuinidade de minha vontade em assumir o cargo foi posta em xeque. Contudo, reitero que sou a única possuidora de minha vontade e dos caminhos que minha trajetória pode trilhar. Sinto um profundo orgulho e contentamento em contar com o apoio e a colaboração do coletivo para decisões que envolvem a comunidade acadêmica, mas as decisões que moldam a minha vida são todas minhas. Por ser uma mulher negra, aprendi no início da vida que eu não poderia me eximir de me posicionar, de expressar minhas ideologias, de lutar pelos espaços que gostaria de ocupar e que também são meus por direito, caso contrário seria engolida por todos os dispositivos que as desigualdades me impõem. O preço a se pagar por esse posicionamento é a tentativa de interdição, silenciamento e ostracismo, pois às mulheres a vontade e o poder decisório são direitos conquistados e defendidos diariamente, não oferecidos. Minha motivação é particular, única, porque faz parte da *minha* história e da *minha* liberdade. Essa liberdade de escolher o que faço é congruente ao cargo que postulo.

O exercício de minha autonomia não significa que não prestar contas ou não discutir todas as decisões que envolvem o DAA com o coletivo. Entretanto precisamos de autonomia para pensar em caminhos diferentes, que se afastam de ideias já testadas para que novas soluções surjam. A autonomia do DAA faz que com o colegiado seja partícipe ativo das tomadas de decisão, e, com isso, reitero que minha gestão sempre agirá com o propósito de fortalecer o protagonismo de todas/os, atuando para a formação de novos quadros de lideranças, pois essa é a filosofia de “eu sou porque nós somos”.

Agir com e para a coletividade significa exercitar a escuta atenta, afetiva e justa. Saber escutar atentamente as demandas do coletivo, se sensibilizar com pautas importantes e garantir voz e vez para que todas as pessoas possam falar fazem com que o trabalho se torne mais produtivo, mais leve e mais democrático. Isso não significa que haverá paz e harmonia o tempo todo, já que temos nossas idiossincrasias, ideologias e vivências. No entanto somos trabalhadoras/es da Educação e como tais precisamos nos agarrar mais ao que nos aproxima do que ao que nos afasta.

Reconheço que em meu percurso surgiram desafetos, alguns deles oriundos de meu primeiro processo eleitoral, outros surgidos no caminho, todavia estou convicta de que para quem deseja fazer gestão, a reflexão profunda sobre as causas do dissenso

desconfortável e desagregador é imprescindível para uma gestão transparente e que não tem medo de enfrentar desafios. Acredito veementemente, principalmente porque busco esse caminho, que a conversa franca e sincera, aliada ao reconhecimento de que todas nós temos nossa parcela de responsabilidade nos conflitos deve prevalecer. A promoção do debate apaixonado, mas atravessado pelos princípios da coletividade é condição *sine qua non* de nossa sobrevivência, uma vez que atuamos na educação pública. Houve conflitos que só puderam ser resolvidos após muita reflexão, empatia e diálogos francos e verdadeiros. Reconhecer as diferenças, mas ainda assim (re)encontrar pertencimentos comuns faz parte da filosofia feminista que eu não somente teorizo, mas coloco em prática todos os dias. Acredito que a força de um grupo como o nosso reside na capacidade de construir soluções em conjunto, valorizando a experiência e o ponto de vista de cada pessoa.

Minha história no IFG é uma continuidade de minha jornada pessoal que se iniciou muito antes de vir para cá, em outros caminhos e experiências. No entanto, foi aqui que decidi me lançar e aprimorar minha visão de gestão, sempre em busca de um ambiente de trabalho mais justo, transparente e colaborativo. Com a convicção de que ainda temos muito a construir, apresento meu nome para a reeleição. Desejo continuar a nossa caminhada, mantendo o compromisso de trabalhar por uma gestão que ouve, dialoga e atua com o coletivo.

### **3. Meus princípios de gestão**

#### **3.1 A gestão com a participação de todas/os**

No segundo ano de meu mandato, fui apresentada por uma colega à teoria da socióloga Maria da Glória Gohn. Maria da Glória Gohn descreve a gestão participativa como espaço fundamental em ambientes em ambientes escolares. Essa forma de gestão promove o aprendizado por meio do compartilhamento de experiências e da participação ativa de toda a comunidade.

A gestão participativa é uma prática que desenvolve uma nova cultura, concebendo a gestão pública em nome dos direitos da maioria e não de grupos de interesse (Gohn, 2006). Segundo a autora, apesar de os conselhos e colegiados serem um espaço legítimo e legal para o exercício da cidadania, na prática, a participação neles precisa ser qualificada e construída (Gohn, 2006). A autora destaca que, muitas vezes, o poder nesses

colegiados é centralizado nas mãos da gestão; a comunidade externa e responsáveis por discentes nem sempre têm tempo ou consideram relevante participar das reuniões colegiadas.

A participação em conselhos e colegiados deve ser vista como uma necessidade, mas exige uma preparação contínua e um aprendizado permanente. Embasada na teoria de Maria da Glória Gohn, acredito que a gestão participativa possa funcionar se exercermos a prática de uma gestão compartilhada, o que implica no enfrentamento de uma série de desafios como falta de tempo da comunidade geral para a apropriação dos variados documentos legais de nossa instituição e horários exíguos para reuniões colegiadas. Atualmente contamos somente com as quartas-feiras para tomarmos decisões importantíssimas sobre o futuro do câmpus e execução de projetos de ensino, pesquisa e extensão.

A participação é um direito e uma forma de compartilhar o poder (capacidade de agir e decidir) às comunidades e indivíduos. Coadunando com a autora anteriormente citada, a gestão democrática e a participação são intrínsecas ao próprio ato pedagógico, ou seja, são um processo de aprendizado e crescimento que leva à autonomia que constrói a identidade coletiva. A participação na gestão contribui para a construção de uma identidade coletiva, na qual os indivíduos se sentem parte de um grupo e se reconhecem como agentes de mudança. Isso fortalece os laços de solidariedade e pertencimento, fundamentais para a ação política e social.

O princípio da gestão participativa nos ajuda a romper com a fragmentação do processo de trabalho e das relações interpessoais, promovendo o trabalho em equipe e a integração entre diferentes setores. O objetivo desse planejamento é garantir espaços de deliberação e tomada de decisão que permitam a articulação e o diálogo em que as pessoas se sintam livres para se posicionarem e para que o colegiado qualifique o debate.

### **3.2 Sankofa: olhe para trás, entenda o que não deu certo e siga adiante**

A gestão proposta se baseia em uma abordagem participativa que se alinha com a filosofia Ubuntu (eu sou porque nós somos), que utilizei no plano de gestão de 2023 e pelo princípio africano de Sankofa.

O provérbio Akan associado ao símbolo adinkra Sankofa (imagem utilizada na capa deste documento) é *Se wo were firi na wosan kofa a, yenkyiri*, que significa que não há nenhum tabu em voltar e pegar algo depois de esquecê-lo. O comando desse conceito adinkra é, então, *volte e pegue!*<sup>1</sup>. A aplicação de Sankofa na gestão implica a prática da análise retrospectiva e do aprendizado organizacional. Isso significa revisitar o histórico e as experiências do DAA, reconhecendo seus acertos e seus erros para embasar as decisões atuais e planejar o futuro (Liddell-Zuniga & Mthethwa, 2023). Essa gestão se compromete a analisar criticamente as decisões e os resultados do ciclo anterior, identificando o que funcionou e o que precisa ser ajustado. Isso inclui revisitar projetos pedagógicos, avaliar o impacto de ações passadas e aprender com os desafios superados.

Sankofa aqui também significa valorizar a história do DAA. Ao longo de meu primeiro mandato, contei com a solidariedade e empatia das duas chefias anteriores; com a experiência inigualável da CAPD, das Coordenações de Curso, Acadêmica, do Apoio Administrativo e de toda a comunidade acadêmica. Essa gestão entende que essa história construída até aqui é valiosa e fornece os caminhos para reorientarmos nossa identidade e nossas políticas. Olhar para trás também significa trazer o aprendizado e a continuidade do que funciona.

Na próxima seção, farei o exercício de ponderar sobre o que ainda não foi colocado em prática e o que conseguimos implementar. Esse movimento é importante para que pensemos a gestão como um continuum e não como rupturas. Demos continuidade ao bom trabalho das gestões anteriores, mas fizemos mudanças que modificaram os processos do DAA e com elas vieram novos desafios.

#### **4. Mudanças e desafios**

Durante esse biênio que se finda, houve algumas mudanças no trabalho do DAA. Elas precisam ser aprimoradas e aqui elencamos que funcionou e o que ainda precisa de melhorias.

##### **4.1 Quadro funcional do DAA**

Desde 2023 houve seguidas mudanças no quadro de servidoras/es do DAA. Essas mudanças são naturais no serviço público e atendem a demandas específicas e pessoais

---

<sup>1</sup> <https://www.adinkrasymbols.org/symbols/sankofa/>

das/os servidoras/es. Estar no DAA não deve ser uma medida mandatória, apesar de ser um setor que requeira um número substancial de pessoas para que o serviço seja realizado em tempo hábil e para o atendimento ágil e constante das demandas da comunidade. Nossa setor não descansa, operamos nos três turnos com demanda livre, isso significa que precisamos de mais pessoal.

Não contamos atualmente com a psicologia escolar no setor. Temos uma servidora em licença-maternidade e outra profissional para atender o setor de Gestão de Pessoas. Ainda assim, durante o tempo de licença da psicóloga lotada em nosso setor, conseguimos encaminhar as demandas urgentes para a psicologia do setor Gestão de Pessoas, o que nos garante, minimamente, a promoção do serviço de psicologia escolar. Não contamos ainda com o cargo de assistente de aluno, mas buscaremos a PRODIRH para que essa vaga seja ocupada ainda neste ano.

Essas ausências sobrecarregam o setor e fazem com que os processos que antes eram absorvidos somente pela CAPD, atualmente sejam absorvidos pelo apoio administrativo, como a marcação de atendimentos extraclasse; acolhimento ao corpo discente, feitos por todas as coordenações de curso, acadêmica, chefia e CAPD; e os conselhos de classe que passaram a ser presididos integralmente pelas coordenações de curso.

#### **4.2 Conselhos de Classe, coordenações de curso e atenção à graduação e bacharelado**

Após a execução de um grupo de trabalho para tentar solucionar os gargalos dos conselhos de classe, essa instância passou a ser presidida pelas coordenações de curso. Com a alta demanda recebida pela CAPD, a reorganização do trabalho tornou-se imperativa para que não houvesse mais sobrecarga do setor. As coordenações de curso se disponibilizaram a assumir mais demandas e com isso foi possível promover as etapas pré-conselho e pós-conselho, primordiais para cumprimento do papel pedagógico do conselho de classe. Com o auxílio da CAPD, essas etapas estão trazendo informações importantes sobre a vida acadêmica das/dos discentes e de suas necessidades específicas.

Temos trabalhado para as/os discentes de todas as modalidades de ensino se aproximem cada vez mais das coordenações para que seus problemas no âmbito acadêmico sejam resolvidos mais rapidamente. Ainda precisamos nos aproximar mais do público da graduação e bacharelado, já que devido à falta de tempo e à falta de espaço

para flexibilização de horários, não recebe mais oportunidades de diálogo com a gestão. As reuniões ainda continuam sendo no período vespertino o que impossibilita a participação da maioria de estudantes. Entretanto, coletivamente, esperamos conseguir encontrar uma solução satisfatória para esse problema.

#### **4.3 Acolhimento à/ao docente**

Assim que assumimos a gestão, ofertamos horários que fossem compatíveis com a rotina de quem é responsável por crianças. Não conseguimos atender todas as demandas, mas entendemos que o horário de quem trabalha nem sempre é compatível com o horário de creches e escolas. Por essa gestão ser pesquisadora de gênero, raça e suas intersecções, entendemos que a rotina para as mães que são as principais cuidadoras de suas/seus filhas/filhos é desafiadora e cruel. Apresentamos a disponibilização de horários que não sejam o primeiro da manhã, nem o último da tarde. Afirmamos que o problema estrutural do trabalho reprodutivo e da sobreposição de turnos de trabalho para mulheres não será resolvido pelo DAA, mas no pouco que nos cabe e no que a legislação nos permite, fazemos a nossa parte, compreendendo politicamente e teoricamente a questão e aplicando até onde nossos braços nos permitem ir as adequações necessárias.

No Conselho Departamental, estamos seguindo as resoluções e instruções vigentes para que a realização dos projetos de ensino, pesquisa e extensão sejam viáveis. Com o currículo em voga, temos somente um dia para reuniões, para os projetos e para planejamentos, o que inviabiliza sumamente que nosso trabalho seja mais robusto. Tentamos, via Conselho Departamental, revisar a documentação institucional para que nossa jornada docente seja mais leve e que haja mais incentivo para a participação em projetos.

#### **4.4 Acolhimento de responsáveis e discentes**

Houve continuidade ao trabalho de gestões passadas ao acolhimento de responsáveis e mediação de conflitos (naquilo que nos cabe) entre elas/eles e suas /seus filhas. Ficamos felizes em ser um ponto de apoio para as/os adolescentes contarem suas histórias, poderem ser quem são, sem julgamentos. Apoiamos a participação dos eventos institucionais como JIF, Encontro de Culturas Negras e Festival de Artes, inclusive com a nossa presença e organização ativa. Apoiamos as ações do Grêmio, com horas complementares, espaços físicos e orientações gerais.

Para essa gestão, o protagonismo estudantil é muito importante, e sabemos que as/os estudantes do curso de graduação e bacharelado, ainda que sejam mais independentes, precisam de nosso apoio. Tentamos sempre solucionar as demandas que chegam até nós, mediar os conflitos e resolver com pragmatismo os problemas. Há um gargalo que não começa com essa gestão, mas infelizmente não conseguimos ainda solucionar que é a falta de oportunidades de participação de eventos artísticos, culturais e de diversidade de atividades no noturno, assim como há no período diurno, devido aos horários estrangulados. No entanto, levamos conosco também as/os discentes para os eventos institucionais, visitas técnicas, operando com as fragilidades que temos.

#### **4.5 A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão: qual a contribuição do DAA para que isso aconteça?**

Um dos pilares da rede federal é a indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão. O Projeto Político Pedagógico do Instituto (PPPI) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) são documentos que reforçam essa premissa, determinando que toda atividade acadêmica e administrativa deve ter como base esses três elementos fundamentais. A integração do tripé educacional visa o estímulo à participação de discentes e docentes em projetos de pesquisa e inovação, com o objetivo de gerar novas tecnologias para o desenvolvimento regional e nacional.

Embora essa indissociabilidade seja uma diretriz estratégica, sua implementação é um desafio operacional para o DAA, uma vez que a demanda do ensino preenche a maior parte de nossos esforços, inclusive com situações emergenciais. Para que a integração ocorra de forma efetiva, é necessário aprofundar o diálogo com a Direção Geral a fim de reorganizar nossa estrutura física com vistas a melhor auxiliar na execução de projetos de pesquisa e de extensão. A indissociabilidade não se dá naturalmente, é algo que precisa ser construído com planejamento por um coletivo que cria oportunidades para que as três áreas se complementem e se reforcem mutuamente.

Nesses dois anos, o DAA participou ativamente da SECITEC, integrando corpo docente, coordenações de curso e discentes na promoção do evento institucional. No calendário acadêmico, instituímos datas importantes e caras para esta Chefia para que fossem fomentadas discussões e debates acadêmicos que podem ser integrar ensino e extensão. Na próxima seção apresentaremos as propostas para este novo biênio que abarcarão os gargalos apresentados até aqui.

## **5. Proposta de plano de gestão: eixos estratégicos e plano de ação**

Nesta seção serão apresentadas propostas para o próximo biênio. Partiremos da nossa realidade, e do conhecimento profundo sobre o que é da alcada do DAA e o que ele pode executar e exigir.

### **5.1. Eixo I: qualificação da gestão democrática e participativa**

Uma gestão democrática e participativa é fundamental para construir um senso de pertencimento e facilitar a tomada de decisões. A Chefia de Departamento deve coordenar o processo de tomada de decisão que envolva ativamente servidoras/es e discentes.

#### **Plano de ação:**

- Convocar e presidir regularmente o Colegiado do Departamento de Áreas Acadêmicas e o Conselho Departamental, conforme o Regimento do IFG, transformando esses momentos em fóruns de debate genuíno sobre o desenvolvimento dos cursos e da vida acadêmica;
- Realizar reuniões periódicas com as coordenações e servidoras/es para monitorar o progresso dos projetos, avaliar demandas e garantir a transparência da gestão;
- Apresentar indicadores para orientar e redefinir prioridades, avaliando o progresso de todas as atividades do DAA de forma transparente;
- Atuar como mediadora nas questões de relações interpessoais e de trabalho, promovendo um ambiente de convivência de qualidade, com ênfase na equidade e nos valores institucionais;
- Continuar a readequação do Conselho Departamental conforme a prescrição dos documentos institucionais;
- Exigir junto à direção e reitoria a recomposição do quadro de técnicas/os do departamento de áreas acadêmicas, já que faltam profissionais para atender nossas demandas;
- Motivar a comunidade discente a participar das instâncias colegiadas e promover mais espaços dialogados para a garantia da participação estudantil.

## **5.2. Eixo II: qualificação do Processo Ensino-Aprendizagem**

O aprimoramento contínuo do processo ensino-aprendizagem é o cerne da gestão acadêmica. A chefia deve garantir que a oferta de cursos seja relevante e que as/os discentes recebam o apoio pedagógico necessário.

### **Plano de Ação:**

- Dirigir, orientar e avaliar a oferta de cursos e programas do departamento, propondo ajustes quando necessário. Realizar estudos das matrizes curriculares para identificar pontos de convergência entre os componentes acadêmicos e a realidade sociocultural da região;
- Assegurar a autonomia de cátedra e o respeito à diversidade de pensamento nos espaços pedagógicos, enquanto se zela pelo cumprimento do Projeto Político Pedagógico Institucional do IFG (PPPI);
- Coordenar o acompanhamento e a avaliação dos currículos e programas de ensino por meio de projetos que visem a prevenção de evasão e repetência, oferta de monitoria, atendimento extraclasse e discussões temáticas;
- Continuar os estudos sobre o Conselho de Classe as ações do grupo de trabalho sobre os conselhos de classe. Essa continuidade será feita por meio de GT instituído;
- Promover e executar ações de convivência para celebrar nossa coletividade e para discussões sobre trabalho e saúde mental;
- Promover com a psicologia escolar, coordenação de curso e CAPD ações voltadas para a permanência e êxito da comunidade discente;
- Trabalhar conjuntamente com NAPNE, ofertando cursos de extensão e formação continuada para atender as necessidades que se apresentam em nossa comunidade; exigir da Reitoria a recomposição do NAI.

- Conduzir com as coordenações de curso a reformulação curricular dos Cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio;
- Discutir sobre a oferta de cursos e avaliá-la com a participação ativa das coordenações de curso, observando o número de profissionais para suprir as demandas e o Plano de Ofertas de Cursos e Vagas do IFG;
- Intermediar e participar da comunicação entre coordenações de curso e COSIEE para demandas e ofertas de estágio dos cursos;
- Continuar a oferta de cursos de extensão voltados para a Educação das Relações Étnico-raciais;
- Ofertar melhorias nos espaços de lazer, cultura e arte disponíveis para as/os discentes;
- Fortalecer o protagonismo estudantil apoiando as ações do Grêmio e projetos individuais de estudantes.
- Ampliar a divulgação das monitorias e fortalecer a cultura de estudos coletivos.

### **5.3. Eixo III: fomento à pesquisa e extensão**

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão é o diferencial dos Institutos Federais e uma diretriz central da gestão. A chefia de departamento deve atuar para que esses pilares se integrem de forma orgânica.

#### **Plano de Ação:**

- Divulgar editais para o fortalecimento dos trabalhos de grupos de pesquisa e o desenvolvimento de projetos de extensão comunitária e tecnológica;
- Incentivar e envolver o corpo docente, técnico-administrativo e discente em projetos que busquem soluções para o desenvolvimento socioeconômico e cultural local e regional, reforçando a missão dos Institutos;
- Fomentar a apresentação de pesquisas e produtos de núcleos de pesquisa do câmpus por meio de ações do NEABI;

- Promover e apoiar ações de extensão voltadas para políticas de inclusão de pessoas com deficiência oferecendo cursos com parcerias internas e externas;
- Estabelecer parcerias com a comunidade externa para a promoção de projetos culturais em nosso Câmpus;
- Estimular e apoiar projetos culturais de discentes, técnicos e docentes.

#### **5.4. Eixo IV: gestão de pessoas e de demandas administrativas**

A eficiência administrativa é a base para o bom funcionamento das atividades acadêmicas. Este plano de gestão oferece propostas para os recursos e os processos de pessoal e materiais.

##### **Plano de Ação:**

- Gerir a carga horária de regência dos docentes, considerando quando for possível as especificidades urgentes;
- Sistematizar os pedidos de aquisições de equipamentos, materiais e serviços, formalizando as necessidades do departamento e acompanhando a tramitação dos processos. Garantir que os ambientes de ensino, pesquisa e extensão estejam adequadamente equipados;
- Dialogar com a Direção do câmpus a fim de otimizar a aplicação de recursos financeiros, materiais e a gestão de pessoas;
- Reorganizar juntamente com a Direção Geral o uso do espaço físico para alocação de núcleos de pesquisa e a utilização de salas e do auditório.

##### **Umoja e Ujima: solidariedade, trabalho em equipe e manutenção da comunidade**

O bom desempenho da gestão do DAA reside na capacidade de transcender o cumprimento das obrigações burocráticas e atuar como uma diretoria que planeja, inova e articula a missão institucional com as políticas educacionais e as necessidades da comunidade. Inspirando-se no conceito *kwanzaa* (Liddell-Zuniga e Mthethwa, 2023) de Umoja (unidade), esta gestão se compromete a fortalecer os laços de solidariedade, promover o trabalho em equipe e assegurar que toda a comunidade acadêmica atue em conjunto para o bem comum. É por meio dessa liderança proativa que a chefia de

departamento pode contribuir de forma significativa para o fortalecimento da educação profissional e tecnológica em nosso câmpus.

A implementação deste plano de gestão, que deverá ser validado pela comunidade acadêmica, transforma desafios em oportunidades e promove um ambiente de trabalho colaborativo e transparente. Com uma abordagem estratégica e sensível às dinâmicas interpessoais, a gestão poderá não apenas cumprir suas atribuições formais, mas também propiciar momentos em que todos os membros da comunidade acadêmica atuem em prol do bem comum. Adotando outro princípio *kwanzaa*, Ujima (trabalho coletivo e responsabilidade), a gestão assume a responsabilidade compartilhada pela resolução de desafios e pela busca contínua por um ambiente de trabalho mais acolhedor.

Gostaria de poder contar com seu voto e sua confiança para uma vez mais ocupar este cargo. Ao pleitear novamente essa gestão, dedico minha energia com o propósito de transformar e ressignificar nosso ambiente de trabalho para que possamos ver sentido e resultados em nossas ações. Eu sou realista, mas ao mesmo tempo esperançosa, porque a esperança para mim é ação e não um estado. É preciso agir para o que ela deseja se realize.

## Referências

GOHN, Maria da Glória. Educação não-formal, participação da sociedade civil e estruturas colegiadas nas escolas. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 50, p. 27-38, jan./mar. 2006.

LIDDELL-ZUNIGA, H.; MTHETHWA, A. T. B. The relevance of the Sankofa principle for contemporary leadership in South Africa. **Acta Academia**, v. 55, n. 1, p. 1-20, 2023.  
Disponível em:

<https://journals.ufs.ac.za/index.php/aa/article/download/7460/5941/31968>

# Documento Digitalizado Público

## Plano de Gestão

**Assunto:** Plano de Gestão

**Assinado por:** Paula Silva

**Tipo do Documento:** Plano de Trabalho

**Situação:** Finalizado

**Nível de Acesso:** Público

**Tipo do Conferência:** Documento Original

Documento assinado eletronicamente por:

- **Paula de Almeida Silva, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO**, em 18/09/2025 16:19:38.

Este documento foi armazenado no SUAP em 18/09/2025. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifg.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

**Código Verificador:** 759239

**Código de Autenticação:** 1232939f03

