

A QUALIDADE DOS SERVIÇOS DOS GESTORES NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

UM ESTUDO DE CASO EM UM MUNICÍPIO NO ALTO
SERTÃO PARAIBANO



Michael Douglas Sousa Leite
Mariana Ferreira Pessoa
Luiz Paulo da Penha Ferino
Francisco Ivo Gomes de Lavor
Gutemberg de Oliveira Bandeira
Odilon Lúcio de Sousa Neto
Aline Cristina de Araújo Florentino Silva
Jose Ramon Nunes Ferreira
Kadydja Mayara Ramos Nobre
Jefferson Thiago da Silva Victor
Daniel Moura Gouveia
(Orgs.)

**A QUALIDADE DOS SERVIÇOS DOS GESTORES
NA EDUCAÇÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DE
CASO EM UM MUNICÍPIO NO ALTO SERTÃO
PARAIBANO**

Michael Douglas Sousa Leite
Mariana Ferreira Pessoa
Luiz Paulo da Penha Ferino
Francisco Ivo Gomes de Lavor
Gutemberg de Oliveira Bandeira
Odilon Lúcio de Sousa Neto
Aline Cristina de Araújo Florentino Silva
Jose Ramon Nunes Ferreira
Kadydja Mayara Ramos Nobre
Jefferson Thiago da Silva Victor
Daniel Moura Gouveia
(Organizadores)

**A QUALIDADE DOS SERVIÇOS DOS GESTORES
NA EDUCAÇÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DE
CASO EM UM MUNICÍPIO NO ALTO SERTÃO
PARAIBANO**

Edição 1

Belém-PA



2021

© 2021 Edição brasileira
by RFB Editora
© 2021 Texto
by Autor(es)
Todos os direitos reservados

RFB Editora
Home Page: www.rfbeditora.com
Email: adm@rfbeditora.com
WhatsApp: 91 98885-7730
CNPJ: 39.242.488/0001-07
R. dos Mundurucus, 3100, 66040-033, Belém-PA

Diagramação

Diogo Wothon Pereira da Silva

Design da capa

Pryscila Rosy Borges de Souza

Imagens da capa

www.canva.com

Revisão de texto

Os autores

Bibliotecária

Janaina Karina Alves Trigo Ramos

Gerente editorial

Nazareno Da Luz

<https://doi.org/10.46898/rfb.9786558891871>

Catálogo na publicação
Elaborada por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Q1

A qualidade dos serviços dos gestores na educação pública: um estudo de caso em um município no alto sertão paraibano / Michael Douglas Sousa Leite (Organizador), Mariana Ferreira Pessoa (Organizadora), Luiz Paulo da Penha Ferino (Organizador), et al. – Belém: RFB, 2021.

Outros organizadores

Francisco Ivo Gomes de Lavor
Gutemberg de Oliveira Bandeira
Odilon Lúcio de Sousa Neto
Aline Cristina de Araújo Florentino Silva
Jose Ramon Nunes Ferreira
Kadydja Mayara Ramos Nobre
Jefferson Thiago da Silva Victor
Daniel Moura Gouveia

Livro em PDF

66 p., il.

ISBN 978-65-5889-187-1
DOI: 10.46898/rfb.9786558891871

1. Educação. I. Leite, Michael Douglas Sousa (Organizador). II. Pessoa, Mariana Ferreira (Organizadora). III. Ferino, Luiz Paulo da Penha (Organizador). III. Título.

CDD 370

Índice para catálogo sistemático

I. Educação



Todo o conteúdo apresentado neste livro, inclusive correção ortográfica e gramatical, é de responsabilidade do(s) autor(es).

Obra sob o selo *Creative Commons*-Atribuição 4.0 Internacional. Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, mesmo para fins comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original.

Conselho Editorial

Prof. Dr. Ednilson Sergio Ramalho de Souza - UFOPA (Editor-Chefe)

Prof.^a Dr.^a. Roberta Modesto Braga-UFPA

Prof. Dr. Laecio Nobre de Macedo-UFMA

Prof. Dr. Rodolfo Maduro Almeida-UFOPA

Prof.^a Dr.^a. Ana Angelica Mathias Macedo-IFMA

Prof. Me. Francisco Robson Alves da Silva-IFPA

Prof.^a Dr.^a. Elizabeth Gomes Souza-UFPA

Prof.^a Dr.^a. Neuma Teixeira dos Santos-UFRA

Prof.^a Ma. Antônia Edna Silva dos Santos-UEPA

Prof. Dr. Carlos Erick Brito de Sousa-UFMA

Prof. Dr. Orlando José de Almeida Filho-UFSJ

Prof.^a Dr.^a. Isabella Macário Ferro Cavalcanti-UFPE

Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares-UFPI

Prof.^a Dr.^a. Welma Emidio da Silva-FIS

Comissão Científica

Prof. Dr. Laecio Nobre de Macedo-UFMA

Prof. Me. Darlan Tavares dos Santos-UFRJ

Prof. Dr. Rodolfo Maduro Almeida-UFOPA

Prof. Me. Francisco Pessoa de Paiva Júnior-IFMA

Prof.^a Dr.^a. Ana Angelica Mathias Macedo-IFMA

Prof. Me. Antonio Santana Sobrinho-IFCE

Prof.^a Dr.^a. Elizabeth Gomes Souza-UFPA

Prof. Me. Raphael Almeida Silva Soares-UNIVERSO-SG

Prof.^a. Dr.^a. Andréa Krystina Vinente Guimarães-UFOPA

Prof.^a. Ma. Luisa Helena Silva de Sousa-IFPA

Prof. Dr. Aldrin Vianna de Santana-UNIFAP

Prof. Me. Francisco Robson Alves da Silva-IFPA

Prof. Dr. Marcos Rogério Martins Costa-UnB

Prof. Me. Márcio Silveira Nascimento-IFAM

Prof.^a Dr.^a. Roberta Modesto Braga-UFPA

Prof. Me. Fernando Vieira da Cruz-Unicamp

Prof.^a Dr.^a. Neuma Teixeira dos Santos-UFRA

Prof. Me. Angel Pena Galvão-IFPA

Prof.^a. Dr.^a. Dayse Marinho Martins-IEMA

Prof.^a Ma. Antônia Edna Silva dos Santos-UEPA

Prof.^a. Dr.^a. Viviane Dal-Souto Frescura-UFSM

Prof. Dr. José Morais Souto Filho-FIS

Prof.^a. Ma. Luzia Almeida Couto-IFMT

Prof. Dr. Carlos Erick Brito de Sousa-UFMA

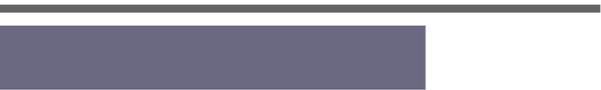
Prof.^a. Ma. Ana Isabela Mafra-Univali

Prof. Me. Otávio Augusto de Moraes-UEMA

Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva-UFPA
Prof^a. Dr. Renata Cristina Lopes Andrade-FURG
Prof. Dr. Daniel Tarciso Martins Pereira-UFAM
Prof^a. Dr^a. Tiffany Prokopp Hautrive-Unopar
Prof^a. Ma. Rayssa Feitoza Felix dos Santos-UFPE
Prof. Dr. Alfredo Cesar Antunes-UEPG
Prof. Dr. Vagne de Melo Oliveira-UFPE
Prof^a. Dr^a. Ilka Kassandra Pereira Belfort-Faculdade Laboro
Prof. Dr. Manoel dos Santos Costa-IEMA
Prof^a. Dr^a. Érima Maria de Amorim-UFPE
Prof. Me. Bruno Abilio da Silva Machado-FET
Prof^a. Dr^a. Laise de Holanda Cavalcanti Andrade-UFPE
Prof. Me. Saimon Lima de Britto-UFT
Prof. Dr. Orlando José de Almeida Filho-UFSJ
Prof^a. Ma. Patrícia Pato dos Santos-UEMS
Prof^a. Dr^a. Isabella Macário Ferro Cavalcanti-UFPE
Prof. Me. Alisson Junior dos Santos-UEMG
Prof. Dr. Fábio Lustosa Souza-IFMA
Prof. Me. Pedro Augusto Paula do Carmo-UNIP
Prof^a. Dr^a. Dayana Aparecida Marques de Oliveira Cruz-IFSP
Prof. Me. Alison Batista Vieira Silva Gouveia-UFG
Prof^a. Dr^a. Silvana Gonçalves Brito de Arruda-UFPE
Prof^a. Dr^a. Nairane da Silva Rosa-Leão-UFRPE
Prof^a. Ma. Adriana Barni Truccolo-UERGS
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares-UFPI
Prof. Me. Fernando Francisco Pereira-UEM
Prof^a. Dr^a. Cátia Rezende-UNIFEV
Prof^a. Dr^a. Katiane Pereira da Silva-UFRA
Prof. Dr. Antonio Thiago Madeira Beirão-UFRA
Prof^a. Ma. Dayse Centurion da Silva-UEMS
Prof^a. Dr^a. Welma Emidio da Silva-FIS
Prof^a. Ma. Elisângela Garcia Santos Rodrigues-UFPB
Prof^a. Dr^a. Thalita Thyrsa de Almeida Santa Rosa-Unimontes
Prof^a. Dr^a. Luci Mendes de Melo Bonini-FATEC Mogi das Cruzes
Prof^a. Ma. Francisca Elidivânia de Farias Camboim-UNIFIP
Prof. Dr. Clézio dos Santos-UFRRJ
Prof^a. Ma. Catiane Raquel Sousa Fernandes-UFPI
Prof^a. Dr^a. Raquel Silvano Almeida-Unespar
Prof^a. Ma. Marta Sofia Inácio Catarino-IPBeja
Prof. Me. Ciro Carlos Antunes-Unimontes

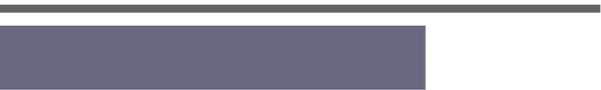
Nossa missão é a difusão do conhecimento gerado no âmbito acadêmico por meio da organização e da publicação de livros científicos de fácil acesso, de baixo custo financeiro e de alta qualidade!

Nossa inspiração é acreditar que a ampla divulgação do conhecimento científico pode mudar para melhor o mundo em que vivemos!



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	9
CAPÍTULO 1	
INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO 2	
FALANDO SOBRE EDUCAÇÃO E GESTÃO.....	15
2.1 A História da educação no Brasil.....	16
2.2 Conceitos de educação pública e sua importância	20
2.3 A importância da educação na escolha da carreira profissional do cidadão	22
2.4 A gestão na educação pública.....	25
2.5 Processos de treinamento na área da educação	29
2.6 O ciclo PDCA na gestão escolar	33
CAPÍTULO 3	
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	37
3.1 Local do estudo.....	38
3.2 População e amostra	38
3.3 Critérios de inclusão.....	38
3.4 Instrumento de coleta de dados.....	38
3.5 Procedimento de coleta de dados.....	39
CAPÍTULO 4	
A QUALIDADE DOS SERVIÇOS DOS GESTORES NA EDUCAÇÃO.....	41
CAPÍTULO 5	
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS.....	56
ÍNDICE REMISSIVO.....	59
SOBRE OS AUTORES.....	60



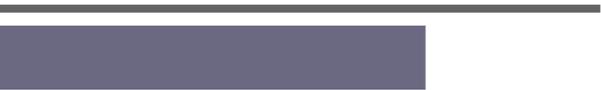
APRESENTAÇÃO

A Qualidade dos Serviços dos Gestores na Educação Pública na cidade de Cajazeiras-PB. Nos últimos anos a qualidade na educação no Brasil avançou muito e a cada dia cresce a discussão sobre a qualidade na educação e o que essa qualidade implica diretamente na sociedade e na vida do indivíduo.

Este livro destaca a importância que os gestores têm na influência da Educação Pública, o ponto chave é que o trabalho na educação se modifica em virtude principalmente das relações sociais, é nessa perspectiva é que se destaca a necessidade da qualificação dos gestores e nas melhorias dos serviços prestados aos alunos.

Buscou-se ainda medir o grau de satisfação dos alunos quanto à escola estudada e a realidade dos gestores públicos. O trabalho foi realizado nas Escolas da Rede Pública de Ensino na cidade de Cajazeiras - PB, utilizando uma população com 70 indivíduos entrevistados, sendo: 10 gestores e 60 alunos.

Há um desafio hoje, no município de Cajazeiras - PB, fazer com que os gestores da Educação Pública sejam fortalecidos e ofereçam serviços de qualidade e atendam às necessidades dos alunos e da sociedade.





CAPÍTULO 1

INTRODUÇÃO

A Educação é o processo de desenvolvimento do indivíduo de forma que o torne capaz de aceitar as diferenças dos demais seres, respeitando as características singulares deles e ainda sim, sendo solidários. Portanto, trata-se de um processo de construção em conjunto com toda a sociedade, que busca desenvolver o ser humano em suas características biológicas, políticas, sociais, econômicas e culturais.

A Educação Escolar é uma dimensão fundamental da cidadania (CURY, 2002). Destarte, o aluno é um indivíduo que necessita de garantias de acesso ao ambiente escolar, e esse é um direito afirmado e assegurado no artigo 205 da Constituição Federal Brasileira de 1988 “a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Assim, o Estado, atua como agente responsável por garantir o planejamento e implementação de políticas públicas que viabilizem tal direito (BRASIL, 1998).

A Qualidade da Educação pode ser considerada como um fenômeno complexo, e precisa ser abordada a partir de várias perspectivas que assegurem dimensões comuns. De acordo com o Boletim da UNESCO (2003), a OCDE e a própria UNESCO utilizam como paradigma a relação insumos, processos e resultados para aproximação da Qualidade da Educação.

Alarcão (2018) afirma que o modelo de gestão desenvolvido numa escola reflete muito o modelo cultural apropriado pelo diretor que administra a unidade escolar. Porém, entendendo que o papel do gestor escolar reside na capacidade de mobilizar os agentes educativos, alunos e comunidade para a concretização do projeto institucional sem nunca perder a capacidade de decidir o que é melhor para a realidade em que estão inseridos e sem prejuízo à qualidade do ensino.

Segundo Colombo (2010), o setor público em diversas ocasiões é subfinanciado o que ocasiona a escassez de recursos financeiros e os gestores passam a utilizar isso como justificativa para a ineficiência, pela falta de recursos financeiros e pela má qualidade dos serviços. Porém, nem sempre realizam um planejamento que considera a avaliação custo/benefício e suas implicações futuras. Em muitas situações, é possível melhorar sem agregar custos, o esforço está apenas em organizar.

A falta de qualificação dos gestores na educação pública responde pelas imensas dificuldades pela qual a escola brasileira perpassa. É neste contexto que os ges-

tores devem administrar recursos na escola de forma a criar um ambiente de aprendizagem.

Os diretores concebem o mesmo papel dos gestores: agem como mediadores, programando todo o processo pedagógico e administrativo dentro da escola. Planejando todo o processo de ensino e aprendizagem na escola. O gestor é aquele que tem que estar à frente de tudo.

Diante desta problemática, entendemos a importância deste estudo para obtenção de algumas respostas, com a finalidade de identificar o olhar do profissional para essa temática, sobretudo por haver poucos trabalhos na literatura.

É importante notar que a Educação nas escolas públicas precisa das formações de gestores e ter clareza dos objetivos de seu trabalho, pois são eles quem conhece a comunidade em que habitam as necessidades dos alunos na educação e como anda o ambiente escolar.

Com base nesse referencial, o presente estudo buscou caracterizar a qualidade do trabalho dos gestores de instituições/escolas da rede pública de ensino na cidade de Cajazeiras - PB no Alto Sertão Paraibano, com alternativa de relacionar o processo de formação e a dinâmica de trabalho desses sujeitos com as práticas das escolas públicas observadas.





CAPÍTULO 2

FALANDO SOBRE EDUCAÇÃO E GESTÃO

Kaio Luís de Azevêdo Santos
Tiago Douglas Cavalcante Carneiro
Sandra Maijane Soares de Belchior
Glauber Iure Cardoso de Menezes Silva
Wesley Alves de Araújo
Verônica Cristian Soares de Belchior
Wendell de Almeida Lacerda
Júlia Marcia Lourenço de Almeida Martins Medeiros
Fabiano de Almeida Fernandes

2.1 A HISTÓRIA DA EDUCAÇÃO NO BRASIL

A educação no Brasil começa em processo lento, passando por várias reformas até chegar a um conceito que a educação é para todos e deve ser prestada de forma equalitária.

No Brasil data seus primórdios no século XV, quando o território brasileiro se importava como colônia de Portugal. Nesta época, as atividades educacionais cabiam aos jesuítas advindos de Portugal em meados de 1549, responsáveis por evangelizar os indígenas e difundir entre eles os padrões de civilização ocidental cristã (PAIVA, 2003).

Os jesuítas pertenciam à Igreja Católica, eram considerados soldados de Deus e tinha como missão civilizar os povos indígenas e propagar a fé. Naquela época, o Catolicismo caracterizava a religião oficial de Portugal e a Igreja Católica era a principal instituição, capaz de manter forte influência sobre os aspectos políticos, econômicos, culturais e, principalmente sobre a figura do rei que concentrava em suas mãos o absoluto poder e controle dentro do território brasileiro. A formação dos professores jesuítas totalizava 12 anos: dois anos para preparar sua alma para servir a Deus e dez anos para estudarem disciplinas de letras (gramática, retórica e dialética) e ciências (aritmética geometria e astronomia). A formação pedagógica era dada durante o exercício da profissão e todo o ensino era ministrado em latim (ARCANJO; HANASHIRO, 2003).

A primeira escola elementar o ensino básico foi fundado pelos jesuítas na cidade de Salvador. Durante esse período chegaram inúmeros jesuítas ao Brasil, da qual construíram e formaram várias escolas, a educação não mais se destinava apenas aos índios, mas também às crianças portuguesas (ARCANJO; HANASHIRO, 2003).

No processo educativo, a cultura europeia foi impregnada aos povos brasileiros, no vestir, no falar e no andar. Dessa forma, os jesuítas contribuíram com a consolidação dos interesses de Portugal no processo de colonização.

Além dos jesuítas, os franciscanos também participaram do processo de conversão e catequização indígena, dedicando-se principalmente ao ensino dos trabalhos manuais (PAIVA, 2003). Existia nesse período, uma estreita simbologia entre educação e catequese, o eixo catequético tinha caráter pedagógico, pois a primeira alternativa de conversão era o convencimento que implicava em práticas pedagógicas institucionais (as escolas), e não institucionais. As primeiras eram mais visíveis,

no entanto as formas não institucionais do saber foram mais eficazes (SAVIANI, 2008).

O ensino jesuíta contava com incentivo e subsídio da coroa portuguesa. Alguns autores o chamavam de educação pública religiosa, uma vez que eram mantidos com recursos públicos e pelo seu caráter de ensino coletivo. Todavia, não preenchia os demais critérios como: educação pública vista a falta de infraestrutura, os agentes da educação, às diretrizes pedagógicas, os componentes curriculares, as normas disciplinares e o mecanismo de avaliação se encontravam sob controle dos jesuítas, portanto sob domínio privado (SAVIANI, 2006).

O domínio jesuíta sobre a educação estende-se até meados de 1759, quando são expulsos pelo Marquês de Pombal. Essa expulsão provocou uma regressão do sistema educacional da colônia, uma vez que vários colégios elementares foram fechados, o que por sua vez não afetou educação das elites. Pois o sistema de ensino por eles montado foram se transformando, progressivamente, em um sistema destinado só a alta classe da sociedade (PAIVA, 2003).

O período seguinte corresponde aos primeiros ensaios para instituir uma escola pública estatal com os fechamentos dos colégios jesuítas, introduziram-se as aulas régias, a serem mantidas pela coroa, inicia-se o período Pombalino (1759-1827), que se contrapõem ao predomínio das ideias religiosas, com base nas ideias laicas do iluminismo, institui o privilégio do Estado em matéria de instrução, porém a responsabilidade do Estado se limitava ao pagamento do professor e as diretrizes curriculares da matéria a ser ensinada, deixando a cargo do professor a provisão das condições relativas ao local e a sua infraestrutura a serem utilizados no desenvolvimento do ensino (SAVIANI, 2006).

Com a vinda da família real Portuguesa para o Brasil em 1808, o panorama educacional brasileiro sofreu alterações significativas, a organização de todo o sistema precisou ser modificada para atender a demanda educacional da aristocracia portuguesa e com isso, foram criados cursos de nível superior como: medicina, agricultura, economia política, química e botânica, além das academias militares. Para favorecer a vida cultural foram criadas as academias de ensino artístico, o Museu Real, a Biblioteca Pública, a Imprensa Régia, entre outras iniciativas (PAIVA, 2003).

Após a Proclamação da Independência em 1822, as escolas primárias e secundárias foram mantidas sob responsabilidade das províncias, renunciando assim, um projeto de escola pública nacional pelo alvará de 28 de junho 1759 onde ao mesmo tempo em que expulsou os jesuítas de Portugal e de suas colônias, suprimindo as

escolas e colégios jesuítas de Portugal e de todas as colônias, criou as aulas régias ou avulsas de Latim, Grego, Filosofia e Retórica, que deveriam substituir os extintos colégios jesuítas e criou a figura do “Diretor Geral dos Estudos”, para nomear e fiscalizar a ação dos professores, custeadas pela coroa portuguesa (SAVIANI, 2006).

Com a independência existiram novas preocupações com a educação. As escolas precisavam de mais atenção e de forma imediata, isso a fim de ampliar a participação de brasileiros nas atividades do império. Além disso, agora se interessava a Coroa Portuguesa preparar quadros para a burocracia do novo Estado independente assim surgiram cursos jurídicos, e em seguida impulsionou-se o ensino secundário com a criação do colégio Pedro II (PAIVA, 2003).

Diante dos fracassos de não conseguir estender a educação do ensino elementar a uma maior população, novos recursos foram experimentados, é o caso do método Lancaster foi o primeiro método de ensino utilizado no Brasil criado pelo inglês Joseph Lancaster (1778-1838) e implantado por Dom Pedro I. Em 1823 tinha como objetivo suprir a falta de professores e a necessidade de atender a uma grande demanda, assim o conhecimento era passado aos alunos mais adiantados e depois repassado aos colegas, foram necessários quinze anos de vigência para que os governantes percebessem sua ineficiência (MOURA, 2000).

Na segunda metade do século XIX, a educação desenvolveu-se de forma desigual no conjunto do país, e as informações sobre o ensino eram escassas e precárias. Boas partes das riquezas estavam concentradas no Centro-Sul Brasileiro. Como consequência do processo de modernização, industrialização e dos fluxos imigratórios europeus, essa região demandava exigência em instrução popular, mais escolas elementares foram criadas chegando a um número de 1500 e atingindo 61.700 alunos de acordo com o relatório do Império de 1855 (PAIVA, 2003).

No final do século XIX durante o Brasil Império, os debates sobre o problema da educação popular foram intensificados, dentre eles estavam o problema da difusão do ensino elementar, onde caberia ao Estado arcar com as despesas relativas às construções escolares, a qualificação dos professores e a manutenção do sistema começavam a assumir importância na vida do país visto analfabetismo e a precariedade da educação. Na base ideológica defendia-se que a instrução poderia contribuir de forma decisiva para o progresso do Brasil, e que deveria haver a obrigatoriedade do ensino gratuito, essas ideias contribuíram no processo de democratização do país (PAIVA, 2003).

Em 1930, a criação do Ministério da Educação e Saúde Pública, a educação começava a ser reconhecida no plano institucional. Diretrizes da Educação Nacional e a elaboração de um Plano Nacional de Educação, além das Leis Orgânicas do Ensino constituíam-se em um conjunto de reformas promulgadas entre 1942 e 1946, pelo então ministro da educação do Estado Novo, Gustavo Capanema, como forma de consolidar e expandir a educação do país (SAVIANI, 2006).

Nessas reformas de 1942 e 1946 o ensino primário ainda não havia sido contemplado, todavia dava-se um importante papel no sentido da regulamentação em âmbito Nacional da Educação Brasileira, assim pelo decreto nº 19.850 nasce o Conselho Nacional de Educação destinado a cuidar das questões educacionais, analisando-as e propondo soluções pertinentes. Logo depois foi dirigido um manifesto pelo governo dos pioneiros da educação em 1932, esse manifesto propunha-se a realizar a reconstrução social pela reconstrução educacional partindo da ideia que a educação é uma função essencial pública e baseado nos princípios da laicidade, gratuidade e obrigatoriedade (SAVIANI, 2006).

Ao final da década 1940 e início de 1950 políticas iniciadas por Vargas foram desenvolvidos nos programas de educação em massa como a campanha de alfabetização de adultos e adolescentes em 1946. Esses programas são impulsionados no Brasil pela vitória de ideias democráticas com o fim da Segunda Guerra Mundial, assim concebia a educação das massas como instrumento de construção de uma sociedade democrática (BARREIRO, 2010).

A partir de 1950, governo de Juscelino Kubitschek foram criados outros programas com destaque para o meio rural em função das metas de desenvolvimento econômico e da indústria baseado na internacionalização dos novos investimentos no Brasil esse governo Juscelino Kubitschek era marcado pela conduta populista do seu antecessor Getúlio Vargas (BARREIRO, 2010).

Na década de 60 surgiu uma renovação pedagógica de forma a permitir uma maior articulação, assim pensar na escola mais ligada à vida do indivíduo permite maior participação do aluno, buscar maior integração entre às matérias e instalar métodos mais eficientes de aprendizagem (GARCIA, 1995).

No período de 1980 a 1990 observa-se a defesa da descentralização da educação que pode ser traduzida em municipalização atribuindo aos municípios autonomia na educação infantil, tendo como possibilidade da democratização da gestão do sistema de ensino considerando que as pessoas mais próximas dos municípios,

poderiam participar mais efetivamente na definição e fiscalização da sua política (MARQUES, 2007).

Assim em matéria de educação ficou regulamentado as competências em três instâncias: aos municípios cabe à responsabilidade da educação infantil assumindo também em conjunto com o estado e responsabilidade sobre o ensino fundamental. Aos estados a lei destinou a responsabilidade do ensino médio e à União cabe coordenar e articular os sistemas exercendo funções normativas, redistributivas e suplementares em relação às outras instâncias além de avaliar o rendimento escolar tanto dos alunos quanto das instituições (SAVIANI, 2006).

Nos últimos quinze anos a educação evoluiu consideravelmente no Brasil desde o ensino básico até a criação e expansão de Universidades por todo o país, processo dado de forma lenta comparada a outros países. Atualmente a educação ainda é bastante discutida o que evidencia a sua importância como base fundamental para a vida de um cidadão e para a formação de uma sociedade.

2.2 CONCEITOS DE EDUCAÇÃO PÚBLICA E SUA IMPORTÂNCIA

Segundo Piconez (2002, p. 85), a educação é:

Um processo permanente do sujeito para o exercício da cidadania. Ela se caracteriza como prática sociopolítica em que os sujeitos – educadores e educandos – produzam conhecimento acerca do mundo em que vivem, conhecimentos que vão orientar suas ações como sujeitos construtores desse mundo.

A educação é o processo que visa desenvolver as virtualidades do indivíduo em contato com a realidade, levando a atuar com conhecimento, eficiência e responsabilidade atendendo as necessidades e aspirações das criaturas humanas de natureza pessoal, social e transcendental (NÉRICI, 1991).

Filatro (2003) afirma que o conceito de educação pode ser entendido como o processo de desenvolvimento do ser humano que busca integrá-lo de forma individual e coletiva seja nos aspectos humanos, técnicos, cognitivos, emocionais, sociopolíticos e culturais.

Do ponto de vista Jurídico o artigo 205 da Constituição Federal de 1988 dita a Educação como direito de todos e dever do Estado e da família, promovida e iniciada com a colaboração da sociedade, visando o desenvolvimento intelectual da pessoa para vivenciar a cidadania e o trabalho. Assim, cabe ao Estado garantir educação para todos não dispensando o papel da família, mas aliado a ela (BRASIL, 1988).

O conceito de educação pública refere-se à universalização do acesso a educação a todos os indivíduos por meio da escola, única e igual para todos independentes da classe social e econômica. Significa ainda que a educação seja um campo específico de atuação política e profissional que absorvido pelo Estado, interfere diretamente na cultura nacional abrangendo também os demais setores da vida social pela sua força integradora, pelo seu trabalho de formação de um espírito democrático entendido como princípio de vida moral e social (MAGALDI, 2003).

Para Alves (2017) a educação pública para ser universal exige que todos os indivíduos da sociedade participem dela, cada um de acordo com as circunstâncias e com seu destino. A educação deve se estender a todas as classes, todas as ordens do Estado, e todas as classes devem ter a mesma parte.

A educação como política pública pode ser compreendida em diversas funções sociais assim como afirma Durkheim (1968, p. 201):

Admitindo que a educação seja como função essencialmente social, não pode o Estado desinteressar-se dela, ao contrário. Ao contrário, tudo o que seja educação deve estar até certo ponto submetido à sua influência. Isto não quer dizer que o Estado deva necessariamente monopolizar o ensino. [...] Pode-se acreditar que os progressos escolares sejam mais fáceis e mais rápidos onde certos margem é deixada a iniciativa privada. O indivíduo é sempre mais renovador do que o Estado. Mas, do fato de dever o Estado, no interesse público, permitir a existência de escolas privadas, não se segue que deva tornar-se estranho o que nelas se venha passar. Pelo contrário, a educação que aí se der deve ser submetida à sua fiscalização. Não mesmo admissível que a função do educador possa ser preenchida por alguém que não apresente garantias de que o estado, e só ele, pode ser o juiz. Os limites dentro dos quais deve permanecer essa intervenção não pode ser determinado de uma vez por todas; mas o princípio de intervenção não se contesta.

O Estado funciona como regulador da sociedade, quando há necessidades de intervenções ele age para o bem comum. Na educação normalmente intervém na provisão e administração do serviço educativo.

A educação pública é particularmente muito dependente do governo que administra e da sociedade que fiscaliza. No entanto, é imprescindível destacar que a educação não começa na escola e sim no âmbito familiar, os pais são os representantes legais e morais pela educação de seus filhos, a educação escolar não os exime dessa responsabilidade, a participação dos pais é flagrantemente necessária para que continuem a exercer seu papel de principais educadores dos filhos (LOPES, 2002).

A educação, religião, família, política e o trabalho são de grande importância na formação do caráter do indivíduo, por meios das quais este se situa na sociedade bem como no grupo e classe social. Em todo tempo um conjunto de articulações

entre educação, família, política, trabalho e outras esferas transformam o indivíduo em ser social, modo de ser, sentir, pensar, agir, compreender, explicar e imaginar, todo indivíduo toma sua singularidade (LOMBARDI, 2005).

A educação hoje tem grande importância na vida do cidadão e na sociedade, pois para um país ser desenvolvido há uma necessidade em investir no seu sistema educacional proporcionando a todos uma educação de qualidade, pois os futuros profissionais da sociedade são as crianças e jovens de hoje. Ao cuidar das nossas crianças e jovens, estamos também investindo no futuro das nossas empresas, agregando valor à marca e desenvolvendo o nosso país.

2.3 A IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO NA ESCOLHA DA CARREIRA PROFISSIONAL DO CIDADÃO

A Educação é a ferramenta mais importante na criação de um profissional que, por sua vez, se consolida como uma proposta capaz de inovar, desconstruir e reconstruir a sociedade.

Inicialmente, a educação profissional foi organizada mediante a concepção de sociedade capitalista separada em classes com o trabalho, ora dividido entre os que pensam e os que fazem. O trabalho era relacionado ao esforço físico e braçal em um país que se baseava na monocultura, mantida pela exportação de produtos agrícolas para as metrópoles. No entanto, a realidade do mundo de trabalho atual se torna preocupante à medida que obedece a lógica do capitalismo; antes as pessoas trabalhavam em grupo, a instrução do indivíduo não era tão exigente, mas hoje, o emprego moderno assusta quanto à qualificação do trabalhador (GOMES; MARINS, 2018).

A questão da vida profissional do cidadão e a sala de aula funcionam como um laboratório didático onde que ao longo tempo que se aprende e fornece pistas aos professores, a respeito do tipo de relações lógicas que o mesmo adotará. O indivíduo constitui-se em uma combinação específica de capacidades e a resolução de problemas por raciocínio constitui em atividades que podem mostrar aptidões para áreas específicas na sua futura vida profissional (PICONEZ, 2002).

A escola constitui-se em um espaço construtor do conhecimento e formador de identidade dos indivíduos, objetivando a compreensão dos valores, atitudes, sentimentos e emoções que o integram (GOMES; MARINS, 2018).

É na escola que a criança tem suas primeiras interações sociais com pessoas externas ao seu convívio. Aqui, ela terá oportunidade de estar em contato com outras

crianças, estudar, brincar e trabalhar em grupo, iniciando à vida social. Os orientadores nesse processo de socialização serão “pais” e professores. É nessa idade que a criança desenvolve a capacidade de se colocar no lugar do outro, isto é, de demonstrar consideração pelo outros; e com decorrer dos anos, o círculo de amizades dessa criança vai crescendo enormemente, preparando-a para ser um cidadão respeitável dentro da sociedade (MARCONDES, 1979).

Na infância a criança aprende a agir segundo a moral como uma função de desenvolvimento da consciência adquirida através da identificação com a família. À medida que vai se identificando com os pais, a escola interioriza os valores e atitudes dos mesmos, compreende que os pais reprovam certos comportamentos e por isto elas tentam agir de acordo com seus padrões. São esses valores passados pelos pais e também pela escola que farão a diferença na vida profissional do indivíduo. Hoje, na hora de recrutar pessoas dentro das empresas, as organizações procuram indivíduos que saibam trabalhar em equipe, que possua ética e moral, além de habilidades técnicas (MANNING, 1977).

Depois da infância inicia-se a adolescência, a idade de grandes contínuas e amplas mudanças. Durante esse período o jovem consegue definir suas ideias religiosas, éticas e ideológicas e ainda começa a definir suas possíveis escolhas profissionais que por sua vez, não ocorre ao acaso, mas através do desenvolvimento vocacional, um processo a se entender desde a infância até a senilidade (FERREIRA, 2011).

Ao longo dos anos, o sujeito em convívio com a família, com o âmbito escolar e com a sociedade como todo, já tem algumas ideias de que carreira profissional deseja seguir. Para Sarriera (2004):

Escolher implica em ganhas e perdas, desta forma, pode-se dizer que a escolha da profissão supõe conflitos, ansiedade, indecisão, incerteza entre outros, sintomas frequentes desta etapa. É ainda o momento do vestibular que a necessidade de escolher, o mais conscientemente possível se torna necessidade vital, uma vez que está em jogo seu próprio destino profissional, [...] A escolha que o jovem realiza, ainda quando está no ensino médio, seja uma escolha séria e importante, dificilmente ela será definitiva, pois o aluno não se prepara somente para uma determinada profissão, mas, para uma carreira profissional. Isso significa que o jovem, mesmo tendo feito um determinado curso, poderá exercer diferentes atividades, durante toda a sua vida profissional (SARRIERA, 2004, p. 36).

Fatores como aptidão a determinada área de conhecimento, influência dos pais, status social e retorno financeiro podem influenciar na escolha profissional, na satisfação e sucesso da pessoa na profissão, fatores esses que centralizam sua teoria no estudo de autoimagem que se desenvolve na infância, se clarifica na adolescência e se atualiza no início da idade adulta, essa ideia defendia por Sarriera na esco-

lha acaba muitas vezes criando conflitos na mente do indivíduo, assim o professor desempenha um papel fundamental na função de orientador.

A escolha profissional é de fundamental importância para a vida do indivíduo, uma vez que as pessoas passam a maior parte da sua existência trabalhando. Essa é uma questão fundamental no processo de amadurecimento, pois o trabalho será o maior responsável pelo sentimento de satisfação pessoal ao longo da vida adulta.

Na escola os professores mostram aos alunos as diversas profissões que o aluno poderá seguir. O poder de influência do professor é tão natural que ocorre de forma indireta, fazendo que ambos não percebam esse vínculo de educador e educando que se configura como a admiração, respeito e confiança de ambas as partes (SARRIERA, 2004).

Embora a escolha profissional seja responsabilidade de cada um, as consequências de sua decisão têm inúmeras implicações sociais, pois é um acontecimento que envolve não apenas o indivíduo, mas repercute em toda a sociedade. Dessa forma, o ato de escolher, apesar de ser individual, inclui uma série de pessoas e de situações que de algum modo sofrerão as consequências dessa escolha. Por isso todo projeto de vida, por mais pessoal que possa parecer, tem sempre um componente ético e social presente.

Muitas vezes o jovem desvaloriza suas próprias capacidades dizendo “não sei fazer nada”. Cabe à escola desenvolver as habilidades do indivíduo, pois quando são propostos trabalhos que desenvolvam ou simplesmente coloquem à prova suas reais habilidades, observam-se neles um processo de conscientização de suas potencialidades e a consequente alegria de se sentirem capazes. Esse fato comprova a possibilidade de o jovem realizar atividades diferentes em sala de aula e assumir responsabilidades sobre elas, pois só quando experimentamos fazer algo é que podemos avaliar se somos capazes ou não de fazê-los. (SOARES, 2002).

Nesse processo de conhecer a si mesmo auxiliado pelos pais e professores, o sujeito começa a conhecer suas competências e habilidades. Moraes (2008) retrata como os indivíduos desenvolvem essas competências. Assim, somente desenvolverá competências que tenham relação com seus objetivos de vida e com seus valores:

um profissional que acredita (valoriza) no relacionamento interpessoal e que possui como objetivo de vida ajudar na construção de relacionamentos positivos e duradouros entre as pessoas, irá tender a desenvolver competências aliadas como comunicação eficaz, à empatia e o trabalho em equipe (MORAES, 2008, p. 78).

O autor ainda fala sobre o conceito “âncora de carreira”, que nada mais é do que a autoimagem da pessoa, obtida durante suas experiências na juventude e no processo educacional e fortemente influenciado pelos valores, objetivos de vida e pelas suas competências. Esse conceito foi desenvolvido por um estudioso norte-americano, Schein em 1993, sobre cultura organizacional e gestão de carreiras. Para ele, dificilmente as pessoas abrem mão da sua âncora de carreira, mesmo nas fases mais difíceis por representar o seu “eu”, a sua individualidade.

O apoio familiar nesta fase torna-se fundamental para o indivíduo. Este apoio cria um clima de confiança e tranquilidade, ajudando a compreender essa fase de escolhas como um processo de amadurecimento e não uma escolha definitiva em sua vida. Além do apoio da família, a escola também tem papel importante na vida deste durante essa fase. Os educadores devem preparar o sujeito não só para o futuro mercado de trabalho, mas também para o convívio com a sociedade, para as possíveis pressões, sejam elas dos amigos, da família, da expectativa social e/ou da própria pessoa sobre si (SARRIERA, 2004).

A escola tem um importante papel na sociedade, pois além da transmissão do conhecimento básico muitos valores são passados aos indivíduos através da escola. A educação se constitui como a base de sustentação de uma carreira profissional.

O mercado de trabalho atual apresenta caráter dinâmico. Portanto, o profissional de qualquer que seja a área, deve estar sempre buscando inovar-se, pois o mercado cada vez mais competitivo induz as pessoas a procurar seus próprios espaços dentro do capitalismo e em contrapartida, as pessoas devem estar preparadas, qualificadas, enquanto a escola auxiliará essas pessoas a encontrarem suas respectivas profissões.

2.4 A GESTÃO NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

A gestão da educação começa com o governo e as políticas relacionadas à educação. A administração pública é a execução minuciosa e sistemática do direito público. No sentido institucional, compreende o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do governo; e no sentido operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico dos serviços próprios do Estado ou por eles assumidos em benefício da coletividade (SALDANHA, 2006).

Os princípios que regem a administração pública estão baseados no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, onde a administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios

obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

A administração pública em seu sentido mais abrangente, expressa o conjunto das atividades diretamente destinadas à execução concreta das tarefas ou incumbências consideradas de interesse público ou comum em uma coletividade ou em uma organização estatal. Do ponto de vista da atividade, portanto, a noção de administração pública corresponde a uma gama bastante ampla de ações que se reportam à coletividade estatal. Compreendem, de um lado, as atividades de governo relacionadas com os poderes de decisão e de comando e as de auxílio imediato ao exercício do governo. De outra parte, envolvem os empreendimentos voltados para a consecução dos objetos públicos, definidos por leis e atos de governo, seja por meio de normas jurídicas precisas, concorrentes às atividades econômicas e sociais, seja por intermédio de intervenção no mundo real (trabalhos, serviços, etc.), de procedimentos técnico-material ou, finalmente, por meio do controle da realização de tais finalidades (com exceção dos controles de caráter político e jurisdicional) (FORTUNATI, 2007, p. 15-16)

As funções básicas dos gestores públicos e privados são semelhantes. No entanto, os gestores das organizações públicas são obrigados a lutar contra limitações que não são encontradas nas atividades comerciais; principalmente, no que diz respeito à escassez de recursos e os esforços dos gestores públicos.

Apesar dos avanços e conquistas importantes (como as novas tecnologias, o transporte escolar, o livro didático entre outras), verifica-se que, existe um distanciamento entre o ensino público de qualidade e a realidade concreta que se caracteriza por uma escassez cada vez maior de recursos financeiros e orçamentários, o que dificulta o uso racional dos recursos humanos (FORTUNATI, 2007).

A educação de qualidade é construída à medida que se considera as reais necessidades do ensino de base (Infantil, Ensino Fundamental I e II e Ensino Médio) no planejamento e execução das políticas de educação, aliadas aos esforços direcionados dos setores públicos e privado e à submissão do sistema ao órgão regulador, o Estado. Assim, considera-se que esse é o melhor caminho para assegurar a todos os brasileiros a formação comum e fornecer-lhes os meios para progredir no trabalho e em estudos posteriores, indispensável para o exercício da cidadania (COLOMBO, 2010).

Para esse autor, a educação de base deve ser oferecida a população tanto em instituições públicas de ensino como em instituições privadas. Em ambos os casos, o gestor principal figura o diretor, objeto central do processo de gestão educacional. Com isso, espera-se desse profissional, geralmente formado em pedagogia ou pós-graduado na área de educação, um conhecimento que abarque todas as múltiplas facetas da administração escolar e do planejamento educacional, o didático-peda-

gógico, o administrativo, o econômico-financeiro, e principalmente a gestão de pessoas.

Saviani (2007) corrobora a afirmação acima dizendo que o diretor se apresenta como responsável máximo no âmbito da unidade escolar, de forma que seu papel se constitui em garantir o bom funcionamento da escola, a harmonização dos interesses dos indivíduos, atender o sistema de ensino, entre algumas responsabilidades.

Dentre algumas responsabilidades dos diretores e gestores da educação pública, Fortunati (2007) destaca:

Liderança - não basta que o diretor tenha o “poder” de coordenar a sua escola. Torna-se necessário que ele tenha liderança adequada para que a gestão do seu estabelecimento seja a melhor possível, incorporando habilidades e competências que permitam dar direção e coerência ao projeto pedagógico. Liderança não é algo que se impõe, mas um processo que se conquista com capacidade de trabalho, diálogo e repartição de responsabilidades, [...] **Gestão curricular** - o objetivo último de qualquer estabelecimento de ensino é a aprendizagem de seus alunos, através de um processo de implementação e evolução do currículo escolar. A lei 9.394/96 - LDB (Lei das Diretrizes e Bases da Educação), em seu artigo 12, estabelece que dentre as incumbências dos estabelecimentos de ensino está a de “elaborar e executar a sua proposta pedagógica” - também chamada de “projeto pedagógico”, [...] **Gestão de recursos** - [...] A gestão de recursos se refere aos processos diretivos de obtenção, distribuição e articulação de recursos humanos, financeiros e matérias necessárias para alcançar as metas de aprendizagem e desenvolvimento dos estudantes de determinado estabelecimento educativo, [...] **Gestão organizacional e convivência** - segundo todos os especialistas em administração escolar, o clima organizacional de uma escola é um dos fatores decisivos para o bom funcionamento da escola. O diretor e sua equipe diretiva tem um papel determinante na sua definição e implementação. Um bom clima de trabalho favorece a motivação da equipe e aumenta o compromisso da comunidade educativa com a qualidade do ensino (FORTUNATI, 2007, p. 52-53).

Os conhecimentos citados por Fortunati são essenciais para uma boa gestão, a liderança é um dos pontos mais fortes quando pensamos no trabalho em equipe, a gestão de recursos é parte fundamental para o bom funcionamento da instituição e a gestão organizacional refere-se ao ambiente de trabalho.

Em instituições públicas, a carreira do diretor exige aprovação em concurso público e a sua função encontra-se ligada ao magistério, razão pela qual a experiência docente é tida como pré-requisito para o exercício profissional (lei nº 9.424/96). Essa exigência legal de experiência prévia é quase uma obviedade diante da especificidade de gestão educacional, ou seja, será efetivamente bom diretor aquele que souber lidar com o público escolar, como ponto de partida para todas as demais ações educativas. E além da figura do diretor, existem os coordenadores, orientadores e assistentes técnicos são caracterizados como outras instâncias gestoras, que garantem a capilaridade da gestão central por todos os níveis da ação educativa.

Sob tutela de um diretor presente e comprometido, o trabalho da equipe técnico-administrativa é capaz de garantir as condições necessárias ao desenvolvimento da educação (COLOMBO, 2010).

Piconez (2002) destaca diversos desafios político-administrativos para a gestão da educação, desde as crises de financiamento, qualidade, acessibilidade, permanência, desempenho até autogestão, democratização, políticas curriculares, otimização e eficácia didática. Completando, Araújo (2007) coloca o descaso que a educação vem sendo relegada ao longo dos anos. São estruturas inadequadas, sem manutenção e conservação, professores desmotivados, mal remunerados. E são esses fatores que tem provocado o distanciamento entre o discurso e a prática, fatores preocupantes para a sociedade.

Por essas razões é que existem vários modelos de gestão educacional que oferecem suporte para uma educação de qualidade, dentre eles a gestão participativa, onde existe a união de esforços entre gestores e colaboradores para com metas pautadas nas reais necessidades da educação; a flexibilidade para mudanças; e o compartilhamento de informações. Esse foi modelo surgido por volta dos anos 90 com o Empowerment, “dar poder”, criado para gestão empresarial, onde pretendia dar poder e autonomia para os funcionários, oferecendo-lhe treinamento constante, cultura organizacional, informações atualizadas, infraestrutura técnica, segurança e condições psicológicas adequadas; e sugere seis passos para programar a sua metodologia:

1 Tolerância a erros – quando o funcionário erra com relativa frequência significa que não tem o perfil adequado ou necessita de treinamento urgente. Os erros podem ser aceitos, mas definitivamente não podem ser um padrão.

2 Confianças – é uma incumbência de a organização proporcionar um ambiente de independência e autonomia a seus funcionários, permitindo que eles opinem, aceitem ou possam até fazer críticas construtivas sobre os assuntos do dia-a-dia de trabalho, visando à participação de todos no aprimoramento constante dos diversos processos onde se vejam envolvidos.

3 Visão – é o conjunto de princípios que serve como norte para todas as ações e planejamentos da organização, passando pelo desenvolvimento de produtos e serviços que serão oferecidos.

4 Missões – expressa os valores da organização e deve traduzir a direção que a organização seguirá, [...] orientando seus funcionários para atingir as metas e estimulá-los.

5 Avaliação – Trata-se do sistema utilizado pela organização para gerenciar seu funcionamento.

6 Motivações – o papel dos gestores é criar ambiente onde os funcionários passem a agir com motivação, [...] permanente, que leva o funcionário a ter o desejo de construir algo melhor, diferente, buscando sempre um diferencial. (MARTINS, 2007, p. 60-61),

Esse modelo de Gestão participativa busca um melhor desempenho de toda a organização educacional, assim reduzindo as disfunções da burocracia e aumentando à eficiência na gestão da escola, transformando o trabalho desses profissionais em objeto de autorrealização.

Atualmente, existe uma defesa pela gestão democrática da educação como uma forma de gerir uma instituição de maneira que possibilite a participação, transparência e democracia; em especial, um elemento novo, qualitativamente diferenciado dos demais Conselhos de participação da sociedade, garantindo o envolvimento de todos os membros da comunidade escolar, numa forma de participação direta, estendido a todos os atores que conformam a unidade escolar professores, funcionários, pais e alunos. Pois, se acredita que a participação da sociedade na gestão da educação pública pode trazer melhorias para a qualidade do ensino, assim como para a redução dos índices de evasão escolar e de reprovação, e para a racional aplicação dos recursos.

2.5 PROCESSOS DE TREINAMENTO NA ÁREA DA EDUCAÇÃO

Treinamento é o meio para adequar cada pessoa ao seu cargo e desenvolver a força de trabalho da organização. É o caminho para alcançar melhor desempenho, para desenvolver competências nas pessoas, tornando-as mais produtivas, criativas e inovadoras, a fim de direcioná-las melhor para os objetivos organizacionais. E mesmo obtendo bons desempenhos e resultados, deve comportar-se como uma atividade contínua, constante e ininterrupta (CHIAVENATO, 2014).

O desenvolvimento das pessoas nas organizações representa um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva de cada ser humano. Portanto, visam à aquisição de novas habilidades, métodos e conhecimentos, além da modificação de comportamentos e atitudes. É através do treinamento que se procura definir métodos e procedimentos que possibilitem maximizar o desempenho profissional e elevar os níveis de motivação para o trabalho (FERREIRA; FORTUNA, 2014).

As pessoas são únicos recursos eminentemente vivos e dinâmicos com que as organizações podem contar, pois apresenta incrível aptidão para o desenvolvimento, para a capacidade de aprender novas habilidades e modificar atitudes, aptidão essa que permite uma formidável ampliação da competência profissional de cada indivíduo (CHIAVENATO, 2018).

O treinamento, portanto, é uma responsabilidade gerencial. São os gestores da entidade que podem proporcionar assistência especializada por meio do órgão de recursos humanos. Além de cuidar para que a equipe receba os treinamentos adequados e contínuos, o gestor deve avaliar o processo produtivo dentro da organização e assim localizar os pontos críticos, ou seja, onde exige necessidade de melhorias; lembrando que os próprios indivíduos dentro da organização verbalizam que tipos de habilidades e/ou competências necessitam para executarem melhor as suas atividades (CHIAVENATO, 2014).

O levantamento das necessidades e carências constitui o diagnóstico preliminar dos problemas que devem ser sanados por meio do treinamento, e podem ocorrer em três níveis de análise diferentes:

Análise da organização: envolve a análise da entidade como um sistema, como uma totalidade para verificar a situação, os objetivos organizacionais e as necessidades globais de competência e habilidades, enfim a estratégia da entidade para parti-la dela estabelecer a estratégia para o treinamento das pessoas.

Análise departamental: envolvem a análise de cada área da entidade como um subsistema, para verificar os objetivos departamentais, as necessidades de competências e habilidades para detectar as necessidades a serem supridas.

Análise das tarefas e operações: envolve a análise das tarefas e operações de cada cargo para verificar os requisitos que o cargo exige de seu ocupante e as competências e habilidades que este deva possuir (CHIAVENATO, 2018, p. 185).

Portanto, o diagnóstico situacional significa um esforço de manutenção correlativa das carências de conhecimentos, habilidades, destrezas e competências que são necessárias para o desempenho das atividades, assim entidades bem-sucedidas se preocupam em antecipar-se a essas carências, isso mostra a importância do gestor no treinamento das pessoas dentro da organização.

Na educação o processo de treinamento é ofertado por várias esferas. Através do Governo Federal, dos Estados, dos Municípios, da gestão escolar, de iniciativas privadas ou das ONGs, esse treinamento acontece dependendo da instituição pública e, cabe a cada órgão responsável treinar os indivíduos das instituições de educação do País. Compete aos municípios, o treinamento na área da educação básica com programas que atendam às necessidades locais. Ao Estado compete o treinamento dos professores, gestores e funcionários do ensino fundamental e médio, enquanto o nível superior fica a cargo do Governo Federal, com o treinamento dos professores de Faculdades e colégios federais. Com isso, não podemos deixar de ressaltar que existem programas do Governo Federal que abrangem estados e municípios e que há determinados programas que envolvem mais de uma esfera, assim como o programa de desenvolvimento da educação especial que possibilita a oferta aos sistemas públicos de ensino da educação básica, cursos de formação continuada

de professores para o atendimento educacional especializado de alunos com necessidades especiais (PINHO, 2009).

Outro programa de treinamento na educação pelo Governo Federal é o Programa nacional de tecnologia educacional, criado pelo decreto nº 6.300, de 12 de dezembro de 2007, o programa nacional de tecnologia educacional, promoverá o uso pedagógico das tecnologias da informação e comunicação das redes pública de educação básica, assim fará o uso pedagógico das tecnologias da informação nas escolas de educação básica das redes públicas de ensino urbano e rural, promovendo capacitação dos agentes educacionais envolvidos nas ações do programa e contribuindo para inclusão digital por meio de ampliação de acesso a computadores, beneficiando a comunidade escolar e a população próxima a escola (GONZAGA JUNIOR, 2018).

Um dos programas mais difundidos na área de treinamento em educação é Programa de educação Tutorial – (PET), pois começa preparar o profissional de educação antes mesmo de esse profissional entrar em sala de aula, o PET oferece bolsas a grupos de até 12 estudantes de graduação selecionados em qualquer curso universitário autorizado. Para abrir um grupo PET, é necessário que a universidade encaminhe um pedido ao MEC. Os grupos se reúnem regularmente sob a orientação de um professor responsável, denominado Tutor, que deve coordenar as atividades. Os bolsistas são obrigados a desenvolver projetos e trabalhos em pesquisas, ensino e extensão. Por isso, PET funciona também como um programa de preparação para a carreira acadêmica (BRASIL, 2010).

Nas outras esferas Estaduais e Municipais, os programas são desenvolvidos de acordo com cada realidade, exemplos de programas são as chamadas feiras da educação, com treinamentos para servidores educacionais, outros programas são a de aperfeiçoamento dos professores, que tem como objetivo o desenvolvimento profissional dos servidores da educação pública municipal e estadual.

Para Saviani (2008) as mudanças na prática de formação e treinamento do profissional de educação, sejam gestores, professores ou auxiliares, ainda depende de iniciativas particulares dos próprios, seja buscando conhecimento mediante a educação continuada, seja participando de novas experiências junto ao novo fenômeno dentro da sua realidade.

Os treinamentos dos gestores acontecem de forma diferenciada dos demais agentes da educação, pois os gestores estão ligados à área administrativa. Cabem a ele ter conhecimentos sobre administração, instigar seus profissionais, propor desa-

fios, conscientizar seus professores da sua importância e motivar sua equipe entre outras tarefas administrativas. O treinamento ocorre de forma para preparar as profissionais para desenvolver técnicas de relacionamento humano aplicáveis no seu dia-a-dia (ARIZA, 2006).

Para se formar um bom gestor educacional é necessário desenvolver algumas competências das quais dependerão o bom funcionamento da escola. Santos (2002) citam algumas dessas competências:

Conhecimento sobre crianças, adolescentes, jovens e adultos nos aspectos cognitivos, afetivos, corporais, sociocultural, éticos, estéticos, considerados em contextos específicos de sua experiência pessoal, familiar e social;

Conhecimentos para planejar, organizar, reavaliar, e avaliar situações didáticas (teoria do conhecimento e concepção de ensino e aprendizagem, processos e procedimentos didáticos e comunicacionais, currículo e seleção de conteúdos, planos de ensino e estratégias de aprendizagem, didáticas das disciplinas específicas, teoria e procedimentos de planejamento e avaliação);

Conhecimentos sobre o sistema educacional e a organização das instituições educativas, considerando as interfaces com o sistema social (legislação, estrutura organizacional do sistema e das escolas, análise institucional da escola, gestão da escola);

Conhecimento sobre aspectos socioeconômicos, políticas, socioculturais e filosóficas que envolvem a prática educativa, implicadas na aprendizagem, no currículo, na organização escolar, no trabalho com grupos sociais específicos; teoria da educação;

Conhecimento geral e profissional, questões sociais, culturais, estéticas e éticas que envolvem a prática educativa (solidariedade, diversidade e pluralidade cultural, orientação sexual, saúde, meio ambiente, valores e atitudes; atualidade política, literatura, cinema, arte popular e outras formas de manifestação cultural);

Conhecimentos das práticas docentes-discentes correntes nas escolas e formas de intervenção profissional (SANTOS, 2002, p. 53).

Por isso, o desempenho do gestor educacional precisa envolver a área pedagógica e a área administrativa, por isso há uma necessidade de o Gestor estar sempre se atualizando e buscando tais conhecimentos que são imprescindíveis para uma boa gestão, mas além desses conhecimentos.

Outro ponto importante no treinamento de um gestor, é o desenvolvimento das técnicas de Marketing pessoal, pois o gestor educacional precisa “vender ideias” e também contar com apoio de sua equipe precisa ser empreendedor perceber oportunidades de crescimento em circunstâncias comuns. (ARIZA, 2018).

O treinamento é essencial é função própria instituição treinar seus funcionários, o governo tem investido em treinamento nos últimos anos através de programas, mas ainda vemos profissionais despreparados nas suas respectivas funções, como qualquer organização seja pública ou privada são necessários profissionais

qualificados para o alcance da eficácia e eficiência, a educação deveria ser vista com outros olhos já que é base de sustentação de uma sociedade desenvolvida, assim buscando qualificar os profissionais da educação é possível melhorar o sistema educacional brasileiro.

2.6 O CICLO PDCA NA GESTÃO ESCOLAR

O Ciclo PDCA, também conhecido como ciclo de Shewhart ou Ciclo de Deming foi introduzido no Japão depois da Segunda Guerra Mundial. Foram idealizados por Shewhart e amplamente divulgado e aplicado por Deming, um estatístico, professor universitário, conferencista e consultor norte-americano. O Ciclo PDCA tem por objetivo clarear e agilizar os processos envolvidos na gestão (DAYCHOUM, 2014). É uma técnica que facilita o entendimento de controle de processos, baseado no Planejamento, Desenvolvimento, Controle e Avaliação (SLACK, 2013).

O Ciclo PDCA divide-se em quatro principais passos: Plan (planejamento), que busca estabelecer procedimentos e processos metodológicos necessários para o alcance dos resultados; DO (execução) – realização e execução das atividades; Check (verificação) – monitora e avalia periodicamente os processos e resultados, confrontando-os com o planejamento, objetivos, especificações e estado desejado, consolidando as informações através de relatórios; Act (ação) – age alicerçado na avaliação e nos relatórios gerados, determinando e confeccionando novos planos de ação de forma a melhorar a qualidade, a eficiência e a eficácia e aprimorar a execução, corrigindo falhas eventuais (DAYCHOUM, 2014).

O PDCA, se constitui em uma técnica que pode ser aplicada a qualquer tipo de organização, com o intuito de reduzir ou eliminar os problemas organizacionais.

O planejamento costuma figurar como a primeira função administrativa, exatamente por ser aquela que serve de base para as demais. É essa ferramenta quem determina o que deve se fazer quais os objetivos a serem atingidos, quais controles serão adotados e que tipo de gerenciamento está pertinente para alcançar resultados satisfatórios.

Nessa etapa, o PDCA pressupõe a necessidade de um processo decisório que ocorrerá antes, durante e depois de sua elaboração e implementação e consiste em visualizar o futuro e procurar mensurá-lo (medi-lo), assim é estudada de uma forma específica, esse processo minimiza erros futuros, pois prevê problemas como a falta de recursos humanos para a decisão de médio e longo prazo, a instabilidade política gerada pelas acirradas contradições de interesses, a visão imediatista dos gestores e

o burocratismo do sistema administrativo e a rigidez das formulações teóricas para implantação do processo de planejamento, impasses esses que contribuem para o fracasso da gestão (SANTOS, 2002).

O planejamento da educação acontece em três esferas, rede, escola e professor. Na rede estão as diretrizes para o trabalho das escolas que são passadas pelos ministérios da educação, da secretaria de estado, ou da secretaria do município. Na esfera das redes de ensino, se importa como instrumento que possibilita a disseminação das políticas públicas educacionais entre os gestores, coordenadores pedagógicos e professores. Na esfera escolar, o diretor desempenha um papel crucial, uma vez que cabe a ele reunir a equipe para planejar, decidir os horários das aulas, os períodos de avaliação, a organização das turmas, receber os professores novatos, integrá-los à equipe e convidá-los para sugerir mudanças, durante o planejamento na escola, além do que essa figura é quem define (junto com a equipe) os projetos institucionais a serem realizados durante o ano, bem como as formas de fomentar a participação da comunidade na escola (MOLINA, 2009).

Para o autor, o coordenador é quem monta um cronograma disciplinar para professores se organizarem por série e disciplina, levando em consideração as avaliações do ano anterior. E por último, o foco do planejamento se fecha sobre o trabalho didático do professor, que começa com o estudo dos resultados da avaliação realizada no fim do ano anterior, por todos os professores e pelos coordenadores pedagógicos, a equipe dá atenção aos pontos que concentraram dificuldades de aprendizagem e a estratégias que funcionaram ou não, assim é possível escolher os objetivos gerais e os conteúdos correspondentes para pensar os projetos e as sequências didáticas. Assim, o planejamento se constitui em umas das etapas mais importantes do Ciclo PDCA.

Daychoum (2014) apresenta um roteiro prático para aplicação do planejamento do Ciclo PDCA, descrito nas seguintes etapas: estudar o processo atual; coletar dados; analisar os dados; desenvolver um plano de melhorias; e especificar as métricas para analisar os planos. Para ele, na primeira parte do roteiro deve haver uma identificação do problema; no segundo, a coleta dos dados, o estabelecimento de uma meta, (lembrando que o problema sempre será a meta não atingida), definida através dos dados como objetivo gerencial, prazos e valores e, a partir da análise detalha o problema detectado e suas características; e por último, é elaborado um plano de ação que é o planejamento contendo todas as ações que deverão ser tomadas para atingir a meta inicial.

O desenvolvimento ou execução PDCA é a etapa em que as atividades são realizadas, é momento efetivo de implementação dos processos. Essa etapa se divide em duas, o treinamento e a execução. Em primeiro, a organização deverá efetuar a divulgação do plano a todos os funcionários envolvidos para que fiquem cientes na execução, devem-se efetuar verificações periódicas no local em que as ações estão sendo efetuadas, a fim de manter o controle e eliminar possíveis dúvidas que possam ocorrer ao longo da execução, todas as ações e os resultados bons ou ruins devem ser registrados para alimentar a etapa seguinte (MARTINS, 2007).

Daychoum (2014) descreve um roteiro prático para aplicação do Desenvolvimento do Ciclo PDCA, através das seguintes etapas: programação do plano; documentação das mudanças; e coleta sistemática dos dados para avaliação.

O controle ou verificação no ciclo PDCA é muito importante, pois não adianta planejar e executar se no momento de controlar não houver procedimentos predefinidos, o controle neste caso, é necessário para a verificação do trabalho, pois ele permite que o gestor possua índices de avaliação a serem comparados com outros números, visando à quantificação do resultado (MARTINS, 2007).

Daychoum (2014) descreve um roteiro prático para aplicação do Controle do Ciclo PDCA: avaliação da coleta de dados, confrontação dos resultados efetivos com as metas estabelecidas no planejamento.

O último passo do PDCA é a ação ou avaliação, uma vez que os passos executados exigem a necessidade de redesenhar o caminho que a organização seguirá, estabelecendo um processo que deve ser contínuo e constante, possibilitando a busca permanente por melhores resultados (MARTINS, 2007).

Daychoum (2014) descreve um roteiro prático para aplicação da Ação ou Avaliação do Ciclo PDCA. Para a situação em que os resultados forem bem sucedidos, os mesmos precisam ser padronizados, a comunicação das mudanças efetivas precisa acontecer além do treinamento de pessoas envolvidas no processo; e para os casos em que os resultados forem mal sucedidos: o plano original precisa ser revisado e o processo PDCA, repetido.

O Ciclo PDCA é uma ferramenta utilizada em diversas organizações pela facilidade de se adequar a realidade ou cenário existente em qualquer organização, sendo assim uma ótima ferramenta na gestão da educação, o PDCA permite ao gestor produzir serviços à população com maior qualidade, hoje é o grande desafio

caminhar para uma educação de qualidade, que integre todas as dimensões do ser humano, fazendo a escola cumprir o seu dever social.



CAPÍTULO 3

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa em questão trata-se de um estudo observacional, quantitativo, transversal, com procedimento descritivo e comparativo. A técnica usada foi à observação direta extensiva (MARCONI; LAKATOS, 2009).

3.1 LOCAL DO ESTUDO

O presente estudo foi realizado nas escolas da rede pública do município de Cajazeiras - PB, cidade que ocupa uma área total de 586,275km² e soma uma população de 58.319 habitantes. Encontra-se situada na extremidade ocidental do Estado da Paraíba, no Alto Sertão. Limita-se a norte com São João do Rio do Peixe, oeste com Cachoeira dos Índios e Bom Jesus, ao sul com São José de Piranhas, a noroeste de Santa Helena e sudeste de Nazarezinho (IBGE, 2012).

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população ou universo do estudo trata-se da totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características, definidas para um determinado estudo. Já a amostra se constitui como parte ou subconjunto do universo estudado, selecionada de acordo com uma regra ou plana proposta e, necessariamente, precisa apresentar as mesmas características da população para que possa ser considerada representativa (MARCONI; LAKATOS, 2009).

Assim, a amostra foi formada por 70 indivíduos, sendo 10 gestores e 60 alunos da rede de ensino público, da cidade de Cajazeiras - PB, selecionados pela técnica estatística aleatória simples.

3.3 CRITÉRIOS DE INCLUSÃO

Foram incluídos no estudo, gestores e alunos que integram a rede pública de ensino da cidade de Cajazeiras, capazes de entender a proposta da pesquisa e os questionamentos da pesquisa e que concordaram em participar da pesquisa mediante assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

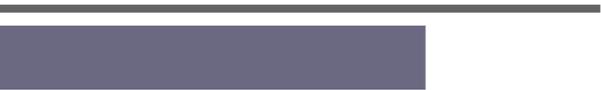
3.4 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados através de questionário estruturado formulado com perguntas pertinentes à proposta de estudo, sendo um aplicado aos gestores e outro aplicado aos alunos.

O questionário caracteriza-se como um conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que tem por finalidade obter informações dos sujeitos pesquisados acerca de sua opinião sobre o assunto em estudo (SEVERINO, 2007).

3.5 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Inicialmente, foi enviado um ofício aos gestores da escola, apresentando os objetivos da pesquisa e solicitando a autorização para o seu desenvolvimento. Após autorização, os responsáveis concordaram em assinar o Termo de Consentimento Livre Esclarecido - TCLE, o que assegurou o início à aplicação do questionário com os gestores e alunos para a coleta de dados. Os dados foram coletados durante o mês de abril do ano de 2015.





CAPÍTULO 4

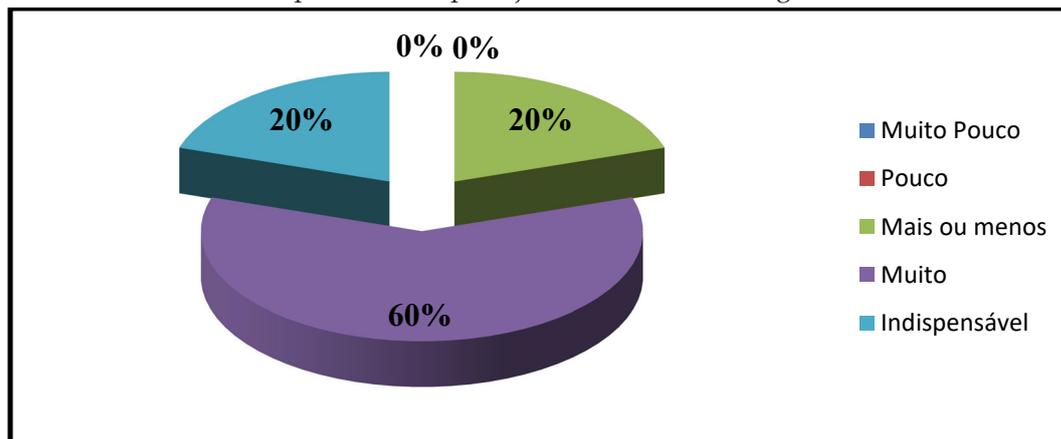
A QUALIDADE DOS SERVIÇOS DOS GESTORES NA EDUCAÇÃO

Kaio Luís de Azevêdo Santos
Tiago Douglas Cavalcante Carneiro
Sandra Maijane Soares de Belchior
Glauber Iure Cardoso de Menezes Silva
Wesley Alves de Araújo
Verônica Cristian Soares de Belchior
Wendell de Almeida Lacerda
Júlia Marcia Lourenço de Almeida Martins Medeiros
Fabiano de Almeida Fernandes

O planejamento é uma atividade importante no processo de ensino e aprendizagem, constituindo um desafio para quem exerce tal tarefa, sendo assim fundamental para uma boa gestão escolar (GONÇALVES, 2003).

No gráfico 01 é destacado a importância do planejamento e a visão dos gestores escolares.

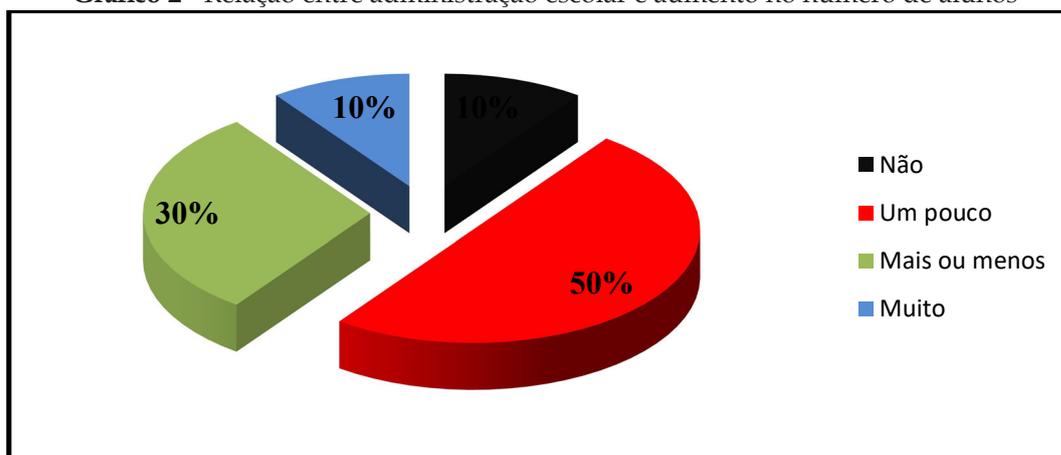
Gráfico 1 - A importância do planejamento e a visão dos gestores escolares



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Como podemos observar 60% dos gestores entendem que o planejamento é muito importante para a educação, enquanto 20% acreditam que o planejamento é indispensável e 20% avaliaram como sendo mais ou menos importante. Isso mostra que os gestores conseguem visualizar os benefícios que o planejamento pode trazer à organização a qual atuam como possibilidade de prevê problemas e necessário à criação de cenários não existentes, tornando a organização mais eficiente.

Gráfico 2 - Relação entre administração escolar e aumento no número de alunos



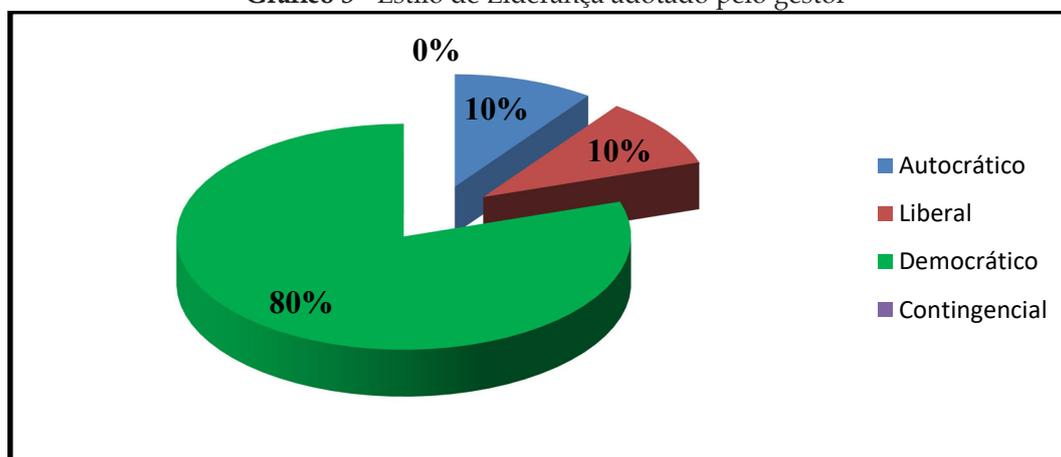
Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Quando questionados se o número de alunos tem crescido na sua administração, (50%) dos gestores avaliaram como pouco, (30%) assinalaram mais ou menos, (10%) responderão que não houve nenhum crescimento e apenas (10%) avaliaram

que houve muito crescimento, umas das funções do gestor seja ele em repartição pública ou privada é obtenção de resultados satisfatórios, uma escola de qualidade conseguiu atrair alunos, conseqüentemente trazendo crescimento no número de alunos ou aumentando a procura por vagas nessa instituição, assim podemos avaliar no gráfico 2, que apenas em (40%) dos gestores conseguiram resultados satisfatórios, os outros (60%) avaliaram como pouco ou nenhum crescimento.

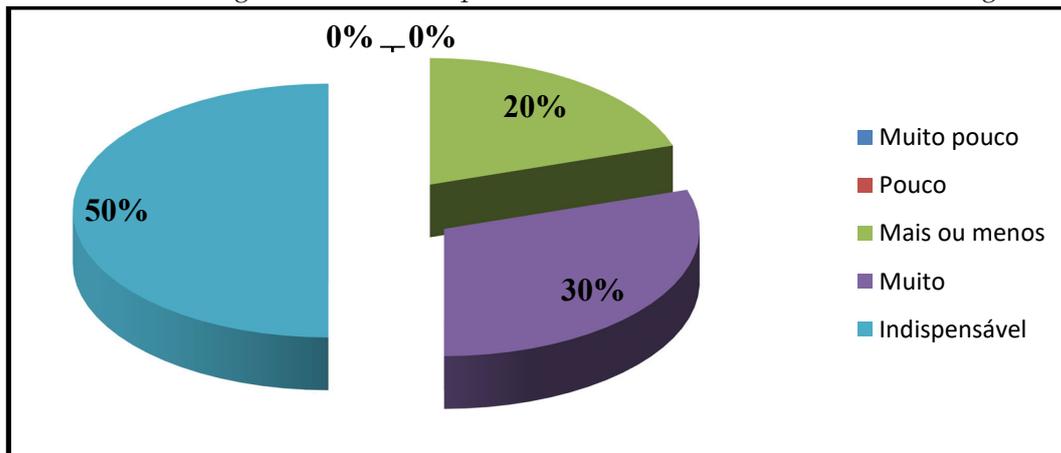
Para Rubinfeld e Hemingway (2005), o crescimento de uma organização acontece quando o gestor tem foco e é capaz de entender o sistema, transmitindo entusiasmo a toda equipe, buscando sempre o crescimento de maneira adequada e, principalmente, traçando novas metas com o intuito de que organização continue a crescer.

Gráfico 3 - Estilo de Liderança adotado pelo gestor



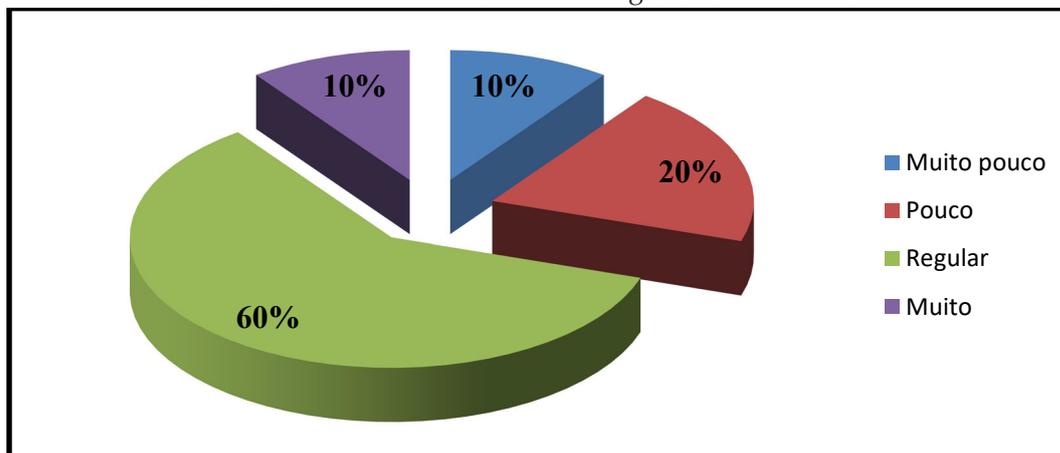
Fonte: Dados da pesquisa, 2015

O modelo de liderança predominante foi o democrático, somando 80% dos entrevistados. Nesse modelo, o gestor escuta opiniões e todos participam da sua gestão, 10% adotam o modelo Liberal e 10% se consideram autocráticos, caracterizado pela concentração de poder nas mãos do gestor, enquanto o estilo liberal só funciona com equipe madura, auto dirigida, uma vez que as pessoas tem mais liberdade na execução das suas tarefas. Na realidade não existe um estilo de liderança certa ou errada, mais sim equipes que trabalham melhor com determinados estilos, o certo é que o estilo de liderança influenciará diretamente nos resultados da organização.

Gráfico 4 - Visão dos gestores sobre a importância do treinamento das Pessoas na Organização

Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Diante do exposto, podemos destacar a importância do treinamento das pessoas na organização e que a maioria dos gestores (50%) entende como indispensável (30%) como sendo muito importante para a organização e apenas (20%) como mais ou menos Chiavenato (2014) diz que o treinamento das pessoas na organização seja pública ou privada deve ser uma atividade contínua, constante e ininterrupta, mesmo quando os indivíduos apresentam excelente desempenho, assim deve-se haver uma busca por melhorias das habilidades e competências das pessoas nas organizações.

Gráfico 5 - Grau de investimento do gestor em treinamento

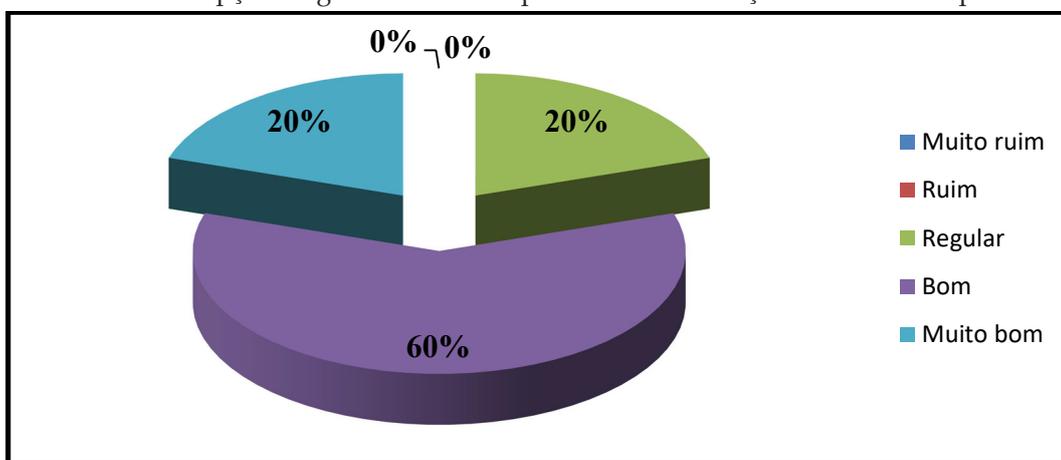
Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Quando questionados sobre o grau a qual investem em treinamento, 60% dos gestores responderam que investem em treinamento de forma regular, 20% avaliaram como pouco, 10% assinalaram muito pouco e apenas 10% responderam muito. É bom ressaltar que esse treinamento é considerado como um dever a ser oferecido pelo gestor e que o investimento nesse é indispensável para o sucesso de determinada organização. Os resultados obtidos mostram que os gestores não procuram

treinamentos constantes, o que pode ocasionar a existência de profissionais desqualificados, além do baixo desempenho da organização.

Para Ferreira e Fortuna (2014), o desenvolvimento das pessoas nas organizações representa um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva de cada ser humano visa a aquisição de novas habilidades e novos métodos e novos conhecimentos e a modificação de comportamentos e atitudes, procura-se através do treinamento definir métodos e procedimentos que possibilitem maximizar o desempenho profissional e elevar os níveis de motivação para o trabalho.

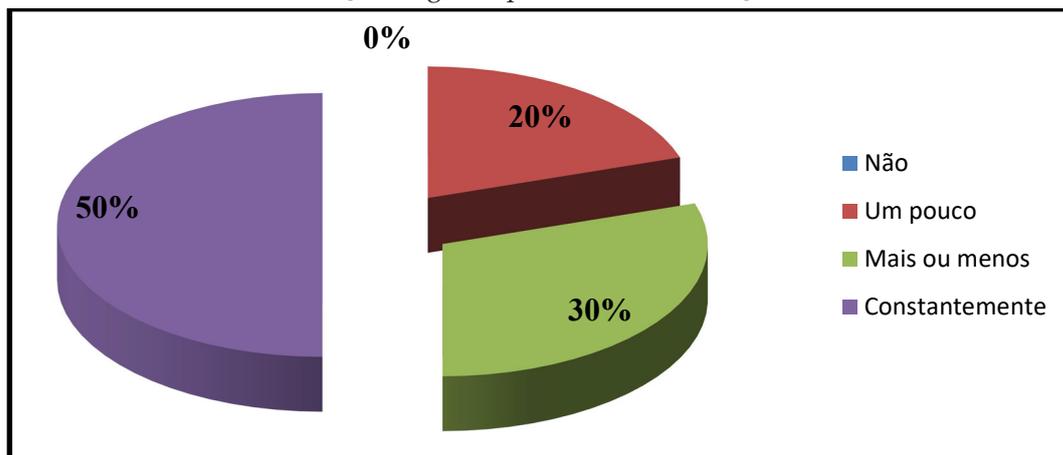
Gráfico 6 - Percepção do gestor acerca da qualidade da educação da escola em qual atua



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

O gráfico mostra que 60% dos gestores avaliam a qualidade da educação na instituição em que atuam como sendo boas, 20% responderam muito boa e outros 20%, como regular. Machado (2002) afirma que a qualidade da educação é imprescindível para uma sociedade evoluída, ou seja, se a organização não consegue alcançar um patamar que satisfaça a necessidade da sociedade, ela não estará cumprindo seu papel.

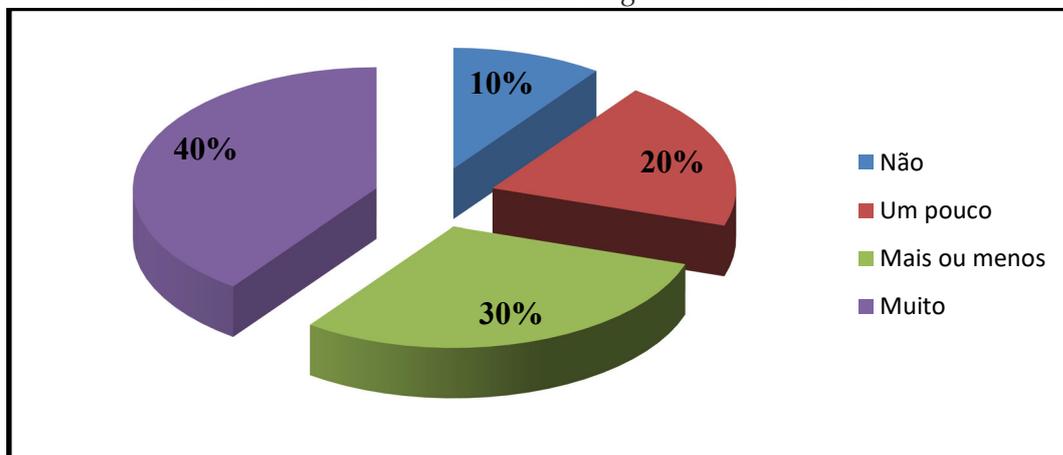
Gráfico 7 - Esforços do gestor pela busca de inovações e melhorias



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Quando questionados sobre a busca por inovações e melhorias, 50% dos gestores responderam que constantemente procuram inovar, 30% assinalaram que mais ou menos e 20% avaliaram como pouco os esforços existentes. Zanchet (2009) acredita que inovar é fazer o melhor, apresentar a mesma coisa de outra forma, assim muitas vezes inovar não exige mudar tudo, mas sim adequar, melhorar o processo. Inovar é uma necessidade de qualquer organização. A busca pela eficiência deve ser constante, pois só assim é possível transformar a educação.

Gráfico 8 - Nível de conhecimento do gestor sobre Ciclo PDCA



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

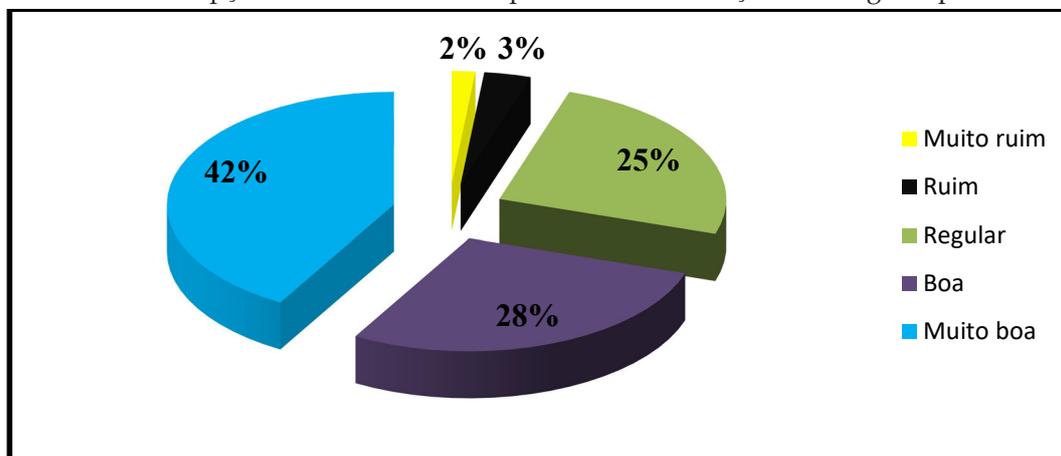
O gráfico acima ilustra o nível de conhecimento do gestor acerca do ciclo PDCA que, segundo Sertek; Guindani e Martins (2007), é uma técnica que facilita o entendimento de controle de processos, baseado no Planejamento, Desenvolvimento, Controle e Avaliação.

Assim, 40% da amostra de gestores demonstraram possuir muito conhecimento acerca dessa técnica; 30%, mais ou menos; 20%, um pouco e apenas 10% não conhecem o PDCA. Possuir conhecimento sobre área administrativa é de grande

importância para o gestor, pois se tornam diferenciados dos demais agentes da educação, uma vez que se encontram ligados à área administrativa. Cabe ao gestor possuir conhecimentos sobre administração, instigar seus profissionais, propor desafios, conscientizar seus professores da sua importância e motivar sua equipe entre outras tarefas administrativas, assim não possuir conhecimentos sobre tais técnicas certamente comprometerá a qualidade da gestão. (ARIZA, 2018).

O segundo questionário foi destinado aos alunos da Rede Pública de Ensino da Cidade de Cajazeiras – PB, objetivando a apreensão sobre a percepção dos alunos acerca a qualidade da educação, dos professores, do ambiente escolar, da visão da escola, da vida profissional e das áreas que devem melhorar na escola.

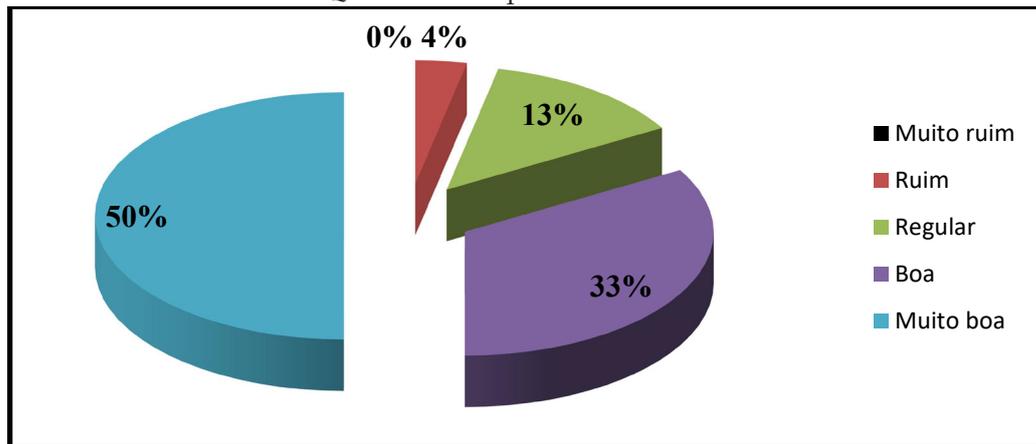
Gráfico 9 - Percepção do aluno acerca da qualidade da educação do colégio a qual estuda



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Predominantemente, 42% do alunado avaliaram a qualidade da educação como sendo muito boa, 28% como boa, 25% como regular, 3% como ruim e 2% como muito ruim. Se compararmos o gráfico 9 com o gráfico 6, percebemos que as escolas de Cajazeiras – PB possuem uma educação satisfatória, conforme apontada pelos alunos, uma vez que 70% dos entrevistados avaliaram como boa ou muito boa.

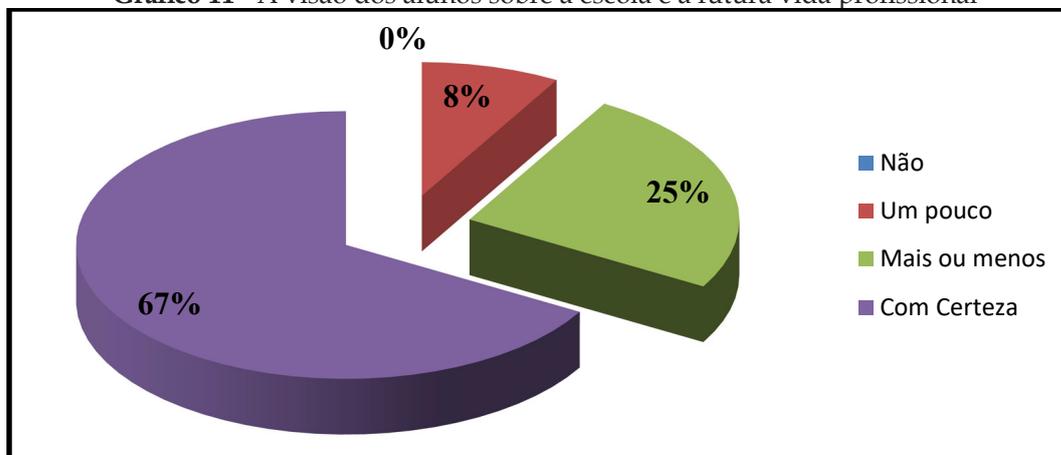
Gráfico 10 - Qualidade dos professores na visão dos alunos



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

A qualidade dos professores é fundamental para uma educação de qualidade, o treinamento de tais profissionais é responsabilidade direta dos gestores. Assim, gráfico acima retrata essa qualidade para metade dos entrevistados, uma vez que 50% dos alunos qualificaram os professores como sendo bons, 33% avaliaram como boa, 14% como regular e apenas 3% enfatizaram como sendo ruim, o que retrata a importância do treinamento e qualificação dos professores.

Gráfico 11 - A visão dos alunos sobre a escola e a futura vida profissional

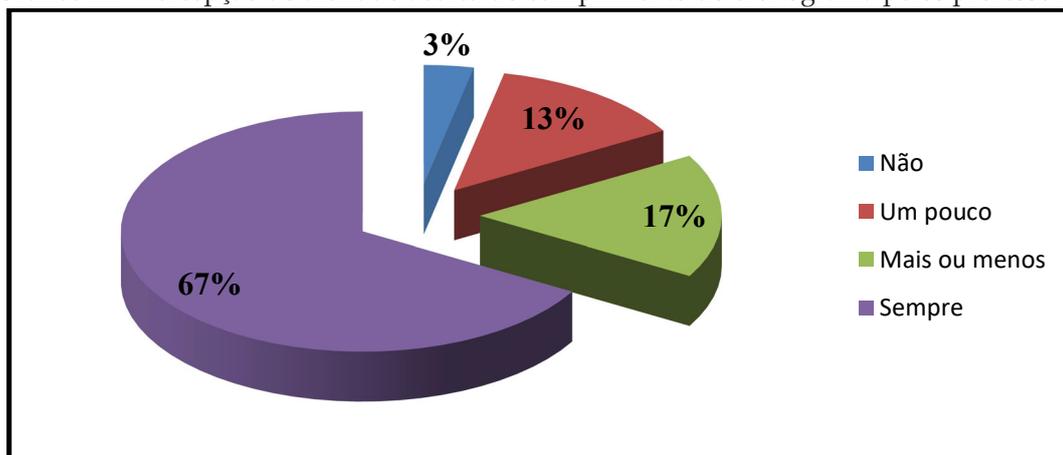


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Os alunos, ao ser questionado sobre a preparação da escola para o futuro/ carreira profissional, responderam em sua grande maioria com certeza (67%), 25% disseram mais ou menos e 8% como pouco.

Para Gomes (2018), a escola se caracteriza como um espaço de construção do conhecimento e um ambiente formador de identidade dos indivíduos, o que torna possível compreender os valores, atitudes, sentimentos e emoções que integram o indivíduo, assim preparando-os para suas futuras profissões.

Gráfico 12 - Percepção do alunado acerca do cumprimento do cronograma pelos professores

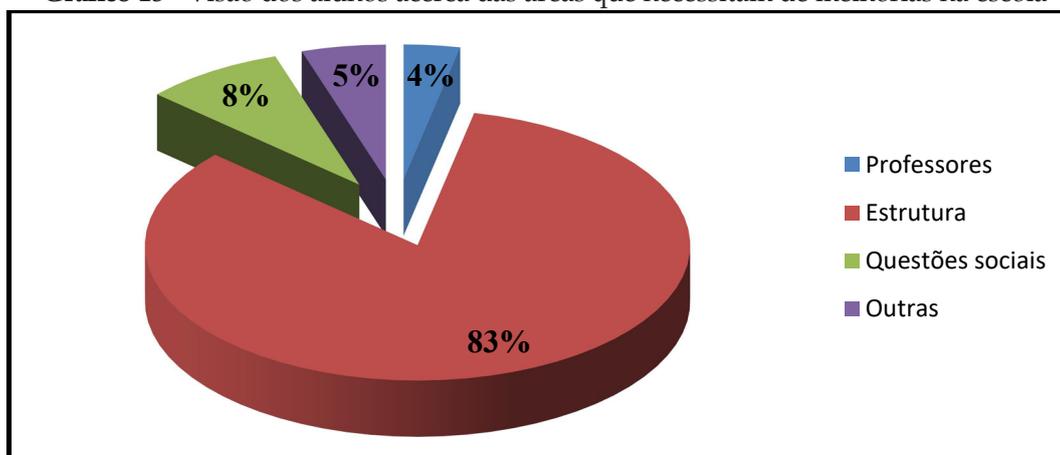


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Um dos pontos chaves em uma gestão, é cumprir aquilo que foi estabelecido via planejamento, assim é possível reavaliar aquilo que foi feito e depois propor melhorias. Na escola o planejamento acontece de forma conjunta entre gestor, professores e coordenadores, estratégia essa que ocorre a curto, médio e longo prazo, visando uma melhor educação. Por outro lado, quando aquilo que é planejado acaba por não ser executado, é possível diagnosticar falha, seja no planejamento, ou na execução.

Dessa forma, 67% dos indivíduos colocaram que o cronograma sempre é cumprido na instituição a qual estão vinculados, mostrando que o que se planeja é executado de forma precisa. 17% avaliaram como mais ou menos, 13% responderam como um pouco e apenas 3% assinalaram que os cronogramas estabelecidos não eram cumpridos.

Gráfico 13 - Visão dos alunos acerca das áreas que necessitam de melhorias na escola

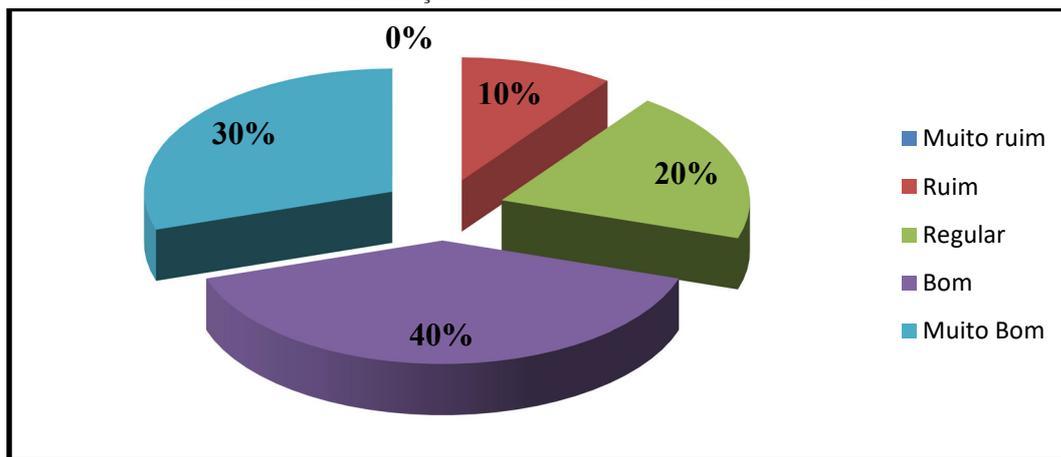


Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Quando questionados sobre as áreas da escola que necessitam de melhorias, a grande maioria (87%) assinalou a estrutura, hoje no Brasil há uma grande falta

de estrutura, são salas de aula superlotadas, escola sem nenhuma condição de funcionamento falta de material didático de qualidade entre outros problemas enfrentados por gestores, professores e os próprios alunos que dependem da educação pública, (8%) responderão as questões sociais, vale ressaltar que cabe a escola não só transmitir conhecimento, mas também promover ações que busquem o desenvolvimento local, (4%) responderão que as melhorias deveriam ser nos professores e (5%) responderão outras, mas não especificarão.

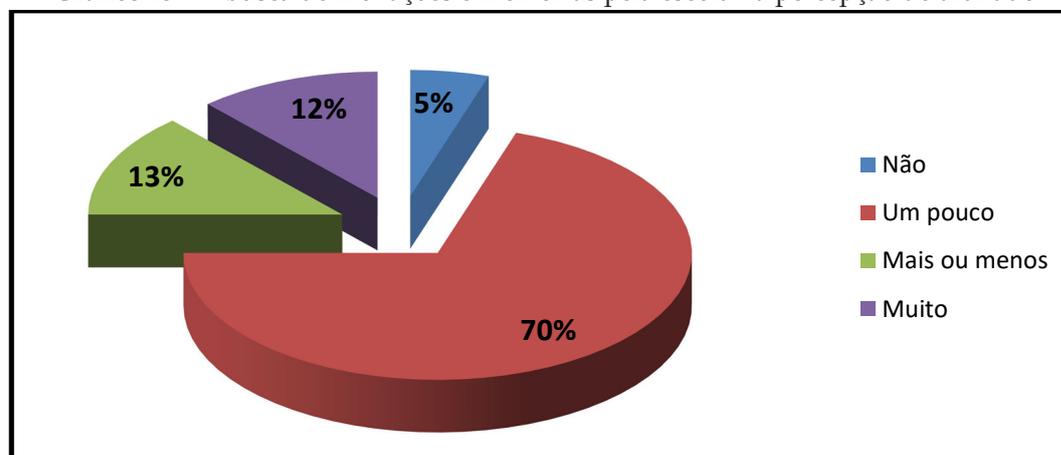
Gráfico 14 - Avaliação dos alunos sobre o ambiente escolar



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Quando indagados sobre o ambiente escolar, 30% avaliaram como sendo muito bons, 40% bom, 20% assinalaram como regular e apenas 10% colocaram o ambiente como ruim. O bom ambiente escolar é indispensável para que se tenha uma escola harmoniosa. Os benefícios de um bom ambiente são sentidos em todas as áreas da organização, o trabalho em equipe funciona de forma mais eficiente, todos trabalham juntos com os mesmos objetivos e constroem uma escola que formam os cidadãos para o futuro.

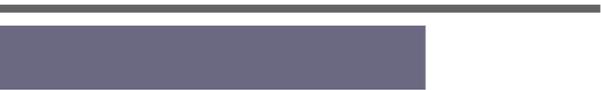
Gráfico 15 - A busca de inovações e melhorias pela escola na percepção do alunado



Fonte: Dados da pesquisa, 2015

Por fim, 70% dos alunos afirmaram que a escola pouco busca a implementação de inovações e melhorias em seu interior, 13% assinalaram mais ou menos, 12% avaliaram como muito e apenas 5% assinalaram não existir nenhum empenho da escola para melhorias.

Comparando o gráfico 15 com o gráfico 7, nota-se a existência de desencontros nas opiniões dos gestores e dos alunos. Este último grupo afirma que a união de esforços da escola na busca de inovações e melhorias acontece de maneira muito reduzida. Essa busca por parte do gestor deve envolver todo o ambiente, assim fazendo parte dessa busca por melhorias, professores, coordenadores, funcionários e alunos. Quando políticas de inovações são abertas a organização, todos podem participar, com sugestões que irão certamente beneficiar a organização.





CAPÍTULO 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como conclusão deste livro, percebemos a qualidade dos gestores de Cajazeiras - PB, que apesar das limitações encontradas, como a falta de estrutura e principalmente a escassez dos recursos que vão desde financeiros a recursos humanos, desenvolvem um trabalho essencial na educação pública, esses profissionais são os grandes responsáveis pela boa qualidade encontrada nos colégios da rede pública de Cajazeiras - PB.

Os gestores demonstraram conhecimentos administrativos como o planejamento, controle, liderança e conhecimentos de gestão, entre outros conhecimentos da administração, tais conhecimentos são utilizados no cotidiano de tais profissionais sendo ferramentas indispensáveis para uma boa gestão, a maioria dos gestores mostrou-se agir de forma democrática ouvindo todos e buscando a participação de todos os agentes educacionais, outro ponto muito importante é busca do próprio gestor por treinamento tanto pessoal como também da sua equipe, visando proporcionar uma melhor educação.

Os alunos percebem e notam essa qualidade da educação em Cajazeiras - PB e estão satisfeitos com a administração dos Gestores, os alunos avaliaram a escola como um todo, e identificaram a falta de estrutura como área a ser melhorada pelos gestores.

Os alunos também veem como fundamental uma educação de qualidade para a formação da sua futura vida profissional, notam que a qualidade dos professores e da gestão escolar, influencia na sua formação para o mercado de trabalho, assim profissionais qualificados conseguem extrair de forma eficiente os melhores resultados.

Em qualquer gestão seja de repartição pública ou privada, há sempre áreas que precisam ser melhoradas, um dos problemas encontrados pelos gestores de Cajazeiras - PB, é falta de estrutura, mas isso não ocorre isoladamente em Cajazeiras - PB, mas no Brasil em quase todo País, apesar dos avanços dos últimos anos continuamos com uma educação comparada à de países pobres.

Apesar de ser um grande desafio trabalhar com a falta de estrutura e a falta de recursos, o presente trabalho concluiu que é possível quando o gestor possui conhecimentos de gestão, trabalhar com poucos recursos exige um maior trabalho em equipe, assim se o gestor consegue motivar sua equipe e coordená-la de forma eficiente, a falta de recursos certamente será suprida pelo esforço humano.

O Brasil ainda passa por mudanças no seu sistema educacional e deverá evoluir muito nos próximos anos, as políticas hoje adotadas buscam fornecer a toda população uma educação igualitária a qual todos tenham acesso, os gestores são parte fundamental de uma transformação educacional, certamente com gestores de qualidade a educação brasileira terá um grande salto de qualidade, pois são esses os profissionais que exercem a função mais importante de uma organização a administração da mesma.

REFERÊNCIAS

- ALARCÃO, I. **Professores reflexivos em uma escola reflexiva**. 8 ed. São Paulo: Cortez, 2018.
- ALVES, G. L. **O trabalho Didático na Escola Moderna**. Campinas, SP: Autores Associados, 2017.
- ARAÚJO, R. M. **A ideia de decadência dos Estados**. São Paulo: Humanitas Editorial, 2007.
- ARCANJO, F.; HANASHIRO, M. **A História da Educação no Brasil**. São Paulo: Biblioteca 24 horas, 2003.
- ARIZA, A. C. **Dicas de Marketing Escolar**. Brasil: Hoper editora, 2018.
- BARREIRO, I. M. de F. **Política de educação no Campo: para além da alfabetização (1952-1963)**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2010.
- BRASIL. **Constituição de 1988**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.
- BRASIL. MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Portaria MEC 976 de 27 de julho de 2010**. Regulamenta sobre Programa de educação Tutorial, 2010.
- CHIAVENATO, I. **Administração geral e pública**. 5 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas, o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- COLOMBO, S. S. **Nos Bastidores da educação brasileira**. Porto alegre: Artmed, 2010.
- CURY, C. R. J. **A educação básica como direito**. Minas Gerais, UCMG, 2002.
- DAYCHOUM, M. **40 Ferramentas e técnicas de gerenciamento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2014.
- DURKHEIM, E. **Les formes élémentaires de la vie religieuse**. Paris: PUF, 1968.
- FERREIRA, M. C. **Os Fazeres na Educação Infantil**. São Paulo: Cortez, 2011.
- FERREIRA, V. C.; FORTUNA, A. M. **Gestão com pessoas**. 5. Ed. Rio de Janeiro: FGV, 2014.
- FILATRO, A. **Design Instrucional Contextualizado**. São Paulo: SENAC, 2003.
- FORTUNATI, J. **Gestão da Educação Pública, caminhos e desafios**. Porto Alegre: Artemed, 2007.

- GARCIA, W. E. **Inovação Educacional no Brasil: Problemas e Perspectivas**. Campinas, SP: Autores e Associados, 1995.
- GOMES, H. M.; MARINS, H. O. **A ação docente na educação profissional**. 2 ed. São Paulo: SENAC, 2018.
- GONÇALVES, H. B. **Planejamento e Avaliação, subsídios para ação docente**. Rio de Janeiro: SENAC, 2003.
- GONZAGA JUNIOR, L. **Gestão da Informação e do conhecimento**. 4 ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2018.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Censo 2012**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/>>. Acesso: março 2017.
- KRAMER, S. **Infância e educação Infantil**. 7 ed. Campinas, SP: Papyrus, 2008.
- LOMBARDI, J. C.; SAVIANI, D.; SANFELICE, J. L. **Capitalismo, Trabalho e Educação**. Campinas, SP: Autores Associados, 2005.
- LOPES, E. M. T. **Ensinar História da Educação**. Belo Horizonte: Faculdade de Ciências do Centro Universitário/ FUMEC, 2002.
- MACHADO, M. C. **Pensamento e ação, uma análise do projeto modernizador para a sociedade brasileira com base na questão educacional**. Campinas, SP: Autores Associados, 2002.
- MAGALDI, A. M.; GONDRA, J. G. **A reorganização do campo educacional no Brasil**. Rio de Janeiro: Letras, 2003.
- MANNING, S. A. **O desenvolvimento da criança e do adolescente**. São Paulo: Cultrix, 1977.
- MARCONDES, R. S. **Saúde na Escola**. São Paulo: IBRASA, 1979.
- MARCONI, M. A; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- MARQUES, L. R. **A descentralização da gestão escolar e a formação de uma cultura democrática nas escolas públicas**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2007.
- MARTINS, J. S. **Projetos de pesquisa, estratégias de ensino e aprendizagem em sala de aula**. Campinas, SP: Autores e Associados, 2007.
- MOLINA, V. **Os desafios da formação continuada em educação física**. Chapecó, SC: ARGOS, 2009.
- MORAES, F. C. C. **Formação de Competências**. Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2008.
- MOURA, P. E. L. D. **A educação Católica no Brasil**. São Paulo: Layola, 2000.
- NÉRICI, I. G. **Superação pela educação**. São Paulo: Ibrasa, 1991.

- PAIVA, V. **História da Educação Popular no Brasil**. São Paulo: Loyola, 2003.
- PICONEZ, S. C. B. **Educação escolar de jovens e adultos**. Campinas, SP: PAPIRUS, 2002.
- PINHO, Z. **O papel do educador e sua formação**. São Paulo: UNESP, 2009.
- RUBINFELD, A.; HEMINGWAY, C. **Feito para Crescer**. Porto Alegre: Artmed, 2005.
- SALDANHA, C. S. **Introdução a Gestão Pública**. São Paulo: Saraiva 2006.
- SANTOS, C. R. **O Gestor educacional de escola em mudança**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- SARRIERA, J. C. **Desafios do mundo do Trabalho**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.
- SAVIANI, D. **História das Ideias pedagógicas no Brasil**. Campinas, SP: Autores Associados, 2007.
- SAVIANI, D. **A Pedagogia no Brasil, História e Teoria**. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.
- SAVIANI, D. **O legado educacional do século XIX**. Campinas, SP: Autores Associados, 2006.
- SERTEK, P.; GUINDANI, R.; MARTINS, S. **Administração e Planejamento Estratégico**. Curitiba: IbpoX, 2007.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.
- SLACK, N. **Gerenciamento de operações e de processos**. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- SOARES, D. H. P. **A escolha profissional, do jovem ao adulto**. São Paulo: SUMMUS, 2002.
- ZANCHET, B. M. **Prática pedagógica no ensino médio, a possibilidade de inovação na perspectiva da emancipação**. São Luis, MA: EDUFMA, 2009.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Alunos 12, 13, 18, 20, 24, 27, 29, 31, 38, 39, 42, 43, 47, 48, 49, 50, 51, 54

C

Conhecimento 5, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 31, 32, 46, 48, 50, 57

E

Educação 12, 13, 19, 20, 22, 27, 56, 57, 58

Ensino 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 34, 38, 42, 57, 58

Escola 12, 13, 16, 17, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 31, 32, 34, 36, 39, 43, 45, 47, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 58

Escolar 12, 13, 20, 21, 23, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 34, 42, 47, 50, 54, 57, 58

G

Gestão 12, 19, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 42, 43, 47, 49, 54, 57

Gestores 12, 13, 26, 27, 28, 30, 31, 33, 34, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 54, 55

O

Organização 5, 17, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 42, 43, 44, 45, 46, 50, 51, 55

P

Pesquisa 38, 39, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 57

Planejamento 12, 26, 32, 33, 34, 35, 42, 49, 54

Processo 12, 13, 16, 18, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 30, 33, 34, 35, 42, 46

Professores 16, 18, 22, 23, 24, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 47, 48, 49, 50, 51, 54

Profissional 13, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29, 31, 32, 45, 47, 48, 54, 57, 58

Pública 12, 13, 17, 19, 21, 25, 26, 27, 29, 30, 31, 32, 38, 43, 44, 50, 54, 56

S

Sociedade 12, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 33, 45, 57

T

Treinamento 28, 29, 30, 31, 32, 35, 44, 45, 48, 54

V

Vida 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 47, 48, 54

SOBRE OS AUTORES

Michael Douglas Sousa Leite

Graduado em Administração – UFCG, Licenciado em Matemática pela Cruzeiro do Sul, Pós-Graduado em Docência do Ensino Superior pela Faculdade Futura e Mestrando em Sistemas Agroindústrias – PPGSA/UFCG. Atualmente é professor da Faculdade Católica Santa Teresinha, do ParaíbaTec do Governo do Estado da Paraíba, Coordenador e Professor do Instituto Nacional de Cursos e Professor Bolsista programa Novo Mais Educação - EEEF Monsenhor João Milanês - Cajazeiras - PB.

Kaio Luís De Azevêdo Santos

Administrador (FCST), Especialista em Gestão Empresarial (FCST) com MBA em Consultoria Empresarial (UNI-RN), Mestre em Planejamento e Dinâmicas Territoriais no Semiárido (UERN), Instrutor, educador e consultor organizacional. Atualmente é professor da Faculdade Católica Santa Teresinha - FCST.

Tiago Douglas Cavalcante Carneiro

Graduado em Administração pela Faculdade Católica Santa Teresinha, Especialista em Marketing e Gestão Estratégica pela Universidade Cândido Mendes – EAD e Mestrando em Sistemas Agroindústrias – PPGSA/UFCG. Atualmente é professor da Faculdade Católica Santa Teresinha - FCST.

Daniel Moura Gouveia

Graduado em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande - UFCG campus Sousa/PB. Atualmente é servidor do Município de Cajazeiras – PB, atuando na secretaria do Desenvolvimento Rural. Atua também como advogado nas áreas de Direito Cível, Administrativo, Família e Trabalhista.

Mariana Ferreira Pessoa

Mestra em Gestão Pública e Cooperação Internacional pela Universidade Federal da Paraíba (2020). Especialista em Docência no Ensino Superior pelas Faculdades Integradas do Ceará (2018). Bacharela em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande (2013). Atuou como Professora Bolsista do Curso de Operador de Caixa do Programa ParaíbaTec da Secretaria de Estado da Educação e da Ciência e Tecnologia da Paraíba (2020). Atualmente é Professora Temporária do curso de Administração na Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN).

Luiz Paulo da Penha Ferino

Graduado em Bacharelado em Farmácia (UFCEG) e Formação Pedagógica - Pedagogia (Estácio). Neurofarmacêutico com residência em Neurologia e Neurocirurgia de Alta Complexidade pela Escola de Saúde Pública do Ceará e Hospital Geral de Fortaleza. Especialista em Docência e Metodologias Ativas do Ensino Superior pela UNIFIC. Mestre em Educação pela Universidade Regional do Cariri. Coordenador dos cursos da área da saúde da UNIFIC. Atualmente exerce a atividade de docência nas Faculdades Integradas do Ceará e Faculdade São Francisco do Ceará. Tem experiência na área de Neurologia, atuando principalmente nos seguintes temas: atenção farmacêutica, medicamentos, aprendizagem, orientação e farmácia social. Além de exercer atividades de Educação e Saúde coordenando projetos de extensão e monitoria na área de Química Ambiental.

Sandra Maijane Soares de Belchior

Graduada em Ciências Econômicas - UNIFIP, Licenciatura em Pedagogia - UNIT, Pós-Graduada em Gestão Econômica e Estratégias de Negócios - UNIFIP, Geo Política e História - UNIFIP, Ciência Ambientais - UNIFIP, Psicopedagogia - UNIFIP, Mestra em Educação pela Universidade Americana, Mestra em Sistemas Agroindústrias - PPGSA/UFCEG. Doutoranda em Engenharia de Processos - UFCEG. Diretora presidente das Faculdade Integradas do Ceará - UniFIC e Presidente do Fórum Permanente de Sustentabilidade do Centro- Sul Cearense.

Glauber Iure Cardoso de Menezes Silva

Possui graduação em Direito pela Universidade Regional do Cariri, Pós-graduação lato sensu em Docência no Ensino Superior pela Universidade Cândido Mendes, Pós-graduação lato sensu em Direito Previdenciário e Trabalhista pela Universidade Regional do Cariri e Mestrando em Sistemas Agroindústrias - PPGSA/UFCEG. Atua como Advogado, inscrito na OAB/CE sob o nº 26.359, Professor das Faculdades Integradas do Ceará (UniFic), Coordenador adjunto do Curso de Direito e Coordenador do Núcleo de Prática Jurídica da referida IES. Professor da disciplina de Educação Ambiental no Curso de Bacharelado em Farmácia; Da disciplina de Direitos Humanos e políticas públicas no Curso de Licenciatura em Pedagogia e Docente das disciplinas de Direito Civil IV e Direito do Trabalho II no Curso de Bacharelado em Direito.

Wesley Alves de Araújo

Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) no Campus de Sousa/PB. Especialista em Direito Administrativo e Gestão Pública pelas Faculdades Integradas de Patos - FIP/PB. Pós-graduando em Segurança Pública pela Faculdade São Vicente. Tem experiência nas áreas de Direito Penal e Processual Penal, com ênfase em Inquérito Policial e Investigação Criminal. Atua como Delegado de Polícia Civil no Estado do Ceará e Docente das Faculdades Integradas do Ceará - UniFIC na disciplina de Direito Penal.

Francisco Ivo Gomes de Lavor

Pedagogo pela Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA, Sobral - CE, Mestre em Sistemas Agroindustriais - UFCG, Especialista em Psicopedagogia Clínica e Institucional pela UniFIC - Iguatu/CE. Formador de profissionais da Educação (incluindo professores e gestores) nas áreas de: inteligência emocional, comunicação e oratória, didática, tecnologias digitais e inovações pedagógicas e BNCC. Coordenador do Curso de Pedagogia e Coordenador Acadêmico das Faculdades Integradas do Ceará - UniFIC.

Gutemberg de Oliveira Bandeira

Graduado em Direito (UFCG), Pós-Graduado em Direito Administrativo e gestão pública pelas Faculdades Integradas de Patos (UNIFIP) e Mestrando em Sistemas Agroindústrias - UFCG. Atua como Secretário Municipal de Assistência Social da Prefeitura Municipal de Lagoa - PB.

Odilon Lúcio de Sousa Neto

Graduado em Ciências Exatas pela UEPB, Especialista em Metodologia do Ensino de Biologia e Química pelo Centro Universitário Internacional Uninter, Pós-graduado em Energias Renováveis pela Faculdade play-Educação Digital de Praia Grande - SP e Mestre em Sistemas Agroindustriais pela Universidade Federal de Campina Grande.

Aline Cristina de Araújo Florentino Silva

Graduada em Administração pelo Instituto de Educação Superior da Paraíba e mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal da Paraíba (2008). Foi coordenadora e professora do Curso de Administração na Faculdade São Francisco da Paraíba, Consultora empresarial - Belchior Consultoria e Projetos e Prospectiva Consultoria e Cursos. Foi professora de ensino superior da Faculdade

de Filosofia, Ciências e Letras de Cajazeiras e da FAFIC. Administrou Franquias do Boticário como operadora homologada por 4 anos. Atualmente exerce o cargo de Secretária do Planejamento e Acompanhamento de Gestão Municipal, pelo segundo mandato.

Fabiano de Almeida Fernandes

Graduado em História pela Universidade Federal de Campina Grande, Especialista em Geopolítica e História - Faculdade Integrada de Patos/FIP e Mestrando em Sistemas Agroindustriais - PPGSA/UFCG. Tem experiência na área de História, com ênfase em História Moderna e Contemporânea. Técnico Agrícola formado pela Escola Agrotécnica do Cajueiro. Agente de Gestão de Resíduos Sólidos (2020) formado pela Escola Agrícola de Jundiá (UFRN), Agente de Assistência Técnica e Extensão Rural (2020) formado pelo Instituto Federal Goiano (IFG). Atuou como professor efetivo do MAG II na Prefeitura Municipal de Pombal - PB no período de março de 2006 a fevereiro de 2017 lecionando a disciplina de História nas Escolas Municipais: Nossa Senhora do Rosário e Decisão. Atualmente é servidor efetivo da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), exercendo a função de Assistente Administrativo no Campus IV na cidade de Catolé do Rocha - PB, onde atua como o secretário escolar da Escola Agrotécnica do Cajueiro que funciona dentro do Campus IV.

Verônica Cristian Soares de Belchior

Graduada em Ciências Econômicas - FIP, Pós-Graduada em Ciências Políticas da Educação - FIP, Mestra em Ciências da Educação pela Universidade Americana e Mestranda em Sistemas Agroindústrias - PPGSA/UFCG. Atualmente é pesquisadora institucional e professora - Faculdades Integradas do Ceará - UniFIC, funcionária pública da Prefeitura Municipal de Pombal -PB, Professora titular Faculdade São Francisco - FASP e Professora da Faculdade Santa Maria de Cajazeiras - FSM.

Wendell de Almeida Lacerda

Graduado em Administração - UEPB, MBA Auditoria Contábil - FIP, Especialista em Psicopedagogia - FIP e Mestre em Sistemas Agroindústrias - PPGSA/UFCG. Atualmente é Professor da Faculdade Santa Maria de Cajazeiras - FSM e da Faculdades Integradas do Ceará - UniFIC.

Jose Ramon Nunes Ferreira

Tecnólogo em Automação Industrial, pelo Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba. Especialista em Gestão de Hospitais Universitários Fe-

derais no SUS, pelo Instituto de Ensino e Pesquisa do Hospital Sírio Libanês. Mestre em Engenharia de Energias Renováveis, pela Universidade Federal da Paraíba. Profissão de carreira Desenhista-Projetista na Universidade Federal de Campina Grande, atualmente exercendo a função de Chefe de Setor de Infraestrutura Física no Hospital Universitário Júlio Bandeira - HUJB/UFPG. Experiência na área de Planejamento e Gerenciamento de Projetos e domínio das ferramentas em plataformas CAD, CAM, CAE e BIM. Atua principalmente nos seguintes temas: Infraestrutura, Tecnologia e Automação Industrial, Manutenção Predial. Membro do Grupo de Pesquisa em Saúde Coletiva - GPESC, vinculado à Universidade Federal de Campina Grande - UFPG.

Kadydja Mayara Ramos Nobre

Graduada em Letras - FIP, Pós-Graduada em Língua, Linguística e Literatura pelas Faculdades Integradas de Patos- FIP e Mestrado Profissional em Sistemas Agroindustriais - PPGSA/UFPG. Atualmente, é Assistente em Administração da Universidade Federal de Campina Grande - UFPG.

Jefferson Thiago da Silva Victor

Possui graduação em Direito pela Universidade Regional do Cariri, Pós-graduado em Direito Penal e Processo Penal pela Faculdade Venda Nova do Imigrante - FAVENI. Atualmente é inspetor de polícia - Polícia Civil do Estado do Ceará. Tem experiência como docente nas Faculdades Integradas do Ceará - UnIFic, lecionando as disciplinas de Direitos Humanos e Direito Cibernético.

Júlia Marcia Lourenço de Almeida Martins Medeiros

Graduada Direito - UFPG, Especialista em Direito Administrativo - Gestão Pública - FIP e Mestra em Sistemas Agroindustriais PPGSA/UFPG. Gerente do Centro de Educação Profissional - SeNac Cajazeiras.

A QUALIDADE DOS SERVIÇOS DOS GESTORES NA EDUCAÇÃO PÚBLICA

UM ESTUDO DE CASO EM UM MUNICÍPIO NO ALTO
SERTÃO PARAIBANO

Michael Douglas Sousa Leite
Mariana Ferreira Pessoa
Luiz Paulo da Penha Ferino
Francisco Ivo Gomes de Lavor
Gutemberg de Oliveira Bandeira
Odilon Lúcio de Sousa Neto
Aline Cristina de Araújo Florentino Silva
Jose Ramon Nunes Ferreira
Kadydja Mayara Ramos Nobre
Jefferson Thiago da Silva Victor
Daniel Moura Gouveia
(Orgs.)



RFB Editora
Home Page: www.rfbeditora.com
Email: adm@rfbeditora.com
WhatsApp: 91 98885-7730
CNPJ: 39.242.488/0001-07
R. dos Mundurucus, 3100, 66040-033, Belém-PA