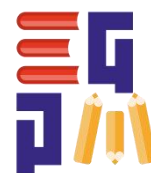




PREFEITURA MUNICIPAL DE BAURU
Secretaria Municipal de Administração
Escola de Gestão Pública Municipal



PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

Bauru/SP
2022



PREFEITURA MUNICIPAL DE BAURU
Secretaria Municipal de Administração
Escola de Gestão Pública Municipal



PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO

Projeto Político Pedagógico da Escola de
Gestão Pública Municipal, da Prefeitura
Municipal de Bauru, para o biênio 2022 a
2024

Bauru/SP
2022

Suéllen Silva Rosim
Prefeita Municipal de Bauru

Donizete do Carmo dos Santos
Secretário Municipal de Administração

Mariana Félix Bueno Belone
Diretora do Departamento de Recursos Humanos

Walquiria Colla de Abreu Bastos
Diretora da Divisão da Escola de Gestão Pública Municipal

Equipe Técnica da Escola de Gestão Pública Municipal
Marcia Regina de Jesus Santos
Agente de Administração

Colaboração e Revisão Final
Wagner Antônio Junior
Diretor de Escola da Secretaria Municipal da Educação

Colaboração e Revisão Final
Profissionais do Departamento de Recursos Humanos

Escola de Gestão Pública Municipal | Prefeitura Municipal de Bauru
Praça das Cerejeiras, nº 1-59, Vila Noemy, Bauru/SP – CEP 17014-900
Fone: (14) 3235-1043 / (14) 98187-0450
E-mail: escoladegoverno@bauru.sp.gov.br

Sumário

INTRODUÇÃO	4
1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL	5
2 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA	7
3 PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM	10
3.1 FORMATO DOS CURSOS	12
3.1.1 CURSOS PRESENCIAIS	12
3.1.2 CURSOS À DISTÂNCIA	13
3.2 O PROTAGONISTA - EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO COMO MEIO DE TRANSFORMAÇÃO: INCENTIVO À ESCOLARIDADE DO SERVIDOR MUNICIPAL	13
4 EDUCADORES/PARCEIROS	15
5 AVALIAÇÃO	16
6 METAS PARA EGPM	17
REFERÊNCIAS	18
ANEXO	20

INTRODUÇÃO

O cenário atual, caracterizado pela globalização da economia, megafusões, efervescência de teorias universais de administração e avanços científicos, tecnológicos e informacionais em ritmo cada vez mais acelerado, impõe às organizações a necessidade de adaptação aos novos desafios. Portanto, mudanças estão ocorrendo no contexto interno das organizações públicas e privadas, fazendo emergir uma renovação no modelo de gerenciamento em diversas áreas, em especial na gestão de pessoas.

Neste sentido, as Escolas de Governo surgem nas instituições governamentais nas esferas federal, estadual e municipal em decorrência das novas competências exigidas dos servidores públicos, diante de um contexto de transformações profundas na sociedade contemporânea. Com a implementação de Políticas Públicas visando a transparência e a participação mais efetiva da sociedade, ampliou-se a demanda pelo aprimoramento qualitativo dos serviços oferecidos pelas organizações estatais, o que está intrinsecamente ligado à formação dos servidores públicos.

Assim, a Escola de Gestão Pública Municipal de Bauru (EGPM) desenvolve suas atividades principalmente nas áreas de formação, aprimoramento, capacitação profissional, atualização e desenvolvimento dos servidores e gestores públicos municipais, podendo atuar na educação formal, na qualidade de vida e no desenvolvimento humano.

Dada a importância e necessidade de elaborar o Projeto Político Pedagógico (PPP) da EGPM, estabelecer as abordagens de aprendizagem e as metodologias que orientarão as ações de desenvolvimento e capacitação, iniciamos sua construção a partir da realidade da Prefeitura Municipal de Bauru (PMB) e seus respectivos servidores.

A participação da equipe na elaboração do PPP contribui para que as decisões não permaneçam centralizadas no gestor. Salientamos que a articulação entre o PPP e as ações realizadas no cotidiano da EGPM será eficiente e eficaz se houver a participação e envolvimento de toda a equipe.

1 FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

No Brasil, as Escolas de Gestão Pública (ou Escolas de Governo, conforme documentos oficiais) são previstas pela Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, que alterou o parágrafo 2º do artigo 39 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 com a redação a seguir:

§ 2º A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados (BRASIL, 1998).

A partir desse marco, o Decreto Federal nº 5.707/2006¹ (revogado pelo Decreto nº 9.991/2019) institui as Políticas e as Diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, trazendo em seu artigo 4º a definição e o sentido de Escolas de Governo:

Art. 4º Para os fins deste Decreto, são consideradas escolas de governo as instituições destinadas, precipuamente, à formação e ao desenvolvimento de servidores públicos, incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Parágrafo único. As escolas de governo contribuirão para a identificação das necessidades de capacitação dos órgãos e das entidades, que deverão ser consideradas na programação de suas atividades (BRASIL, 2006, grifo nosso).

Neste sentido, as Escolas de Governo têm o desafio de planejar, organizar e executar, a partir das demandas e necessidades dos servidores, ações formativas que tragam impactos positivos para as organizações.

No contexto da Prefeitura Municipal de Bauru, a implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários pela Lei Municipal nº 5.975/2010² abriu para os servidores públicos municipais uma possibilidade de valorização por meio de seu aprimoramento profissional, resultante do processo de formação inicial e continuada.

Para atender essa demanda, foi criada a Escola de Gestão Pública Municipal de Bauru (EGPM), com *status* de Divisão dentro do organograma da Secretaria de Administração, sendo diretamente ligada ao Gabinete do Secretário Municipal e cuja atuação abrange a Administração Pública do Poder Executivo.

¹ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm

² https://www2.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/leis/lei5975.pdf

A EGPM foi instituída pela Lei Municipal nº 6.061/2011³ e regulamentada pelo Decreto Municipal nº 12.343/2013⁴ (alterado pelo Decreto Municipal nº15550/2021), nos aspectos essenciais para seu funcionamento e desenvolvimento de ações, tais como a definição de sua função, formalização de convênios e parcerias com empresas e instituições, formas de socialização do conhecimento, meios de divulgação, realização de inscrições e emissão de certificados das atividades realizadas.

³ https://www2.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/leis/lei6061.pdf

⁴ https://www2.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/decretos/dec12343.pdf

2 CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA

A EGPM foi criada visando a formação e qualificação dos servidores públicos, a partir de duas demandas: da Administração Pública em aprimorar os serviços prestados à população; e dos próprios servidores, considerando as necessidades e especificidades do seu cargo e atuação, além de indicadores.

Tal necessidade surge dos próprios servidores, que considerando diversos fatores como desenvolvimento profissional, capacitação técnica, formação acadêmica, plano de cargos, carreiras e salários, etc., ansiaram por mais conhecimento e qualificação para a realização de suas atividades profissionais, tanto quanto por demanda externa, da própria população bauruense, a qual espera um serviço de qualidade.

A EGPM localiza-se fisicamente no Departamento de Recursos Humanos da Secretaria da Administração, no prédio do Paço Municipal, situado na Praça das Cerejeiras, nº 1-59, Vila Noemy, na cidade de Bauru, CEP 17014-900. Não possui sede própria para a realização de suas atividades formativas, recorrendo a parcerias com outras secretarias municipais e instituições externas para a cessão de espaços, na condição de que estejam disponíveis e adequados à natureza das atividades propostas.

Atualmente a equipe é formada pela Diretora de Divisão e por uma Agente de Administração, contando com apoio dos demais servidores do Departamento de Recursos Humanos.

Sua **missão** é *promover o desenvolvimento dos servidores e gestores públicos municipais, através de ações de formação, capacitação, aperfeiçoamento e atualização profissional e acadêmica, possibilitando melhoria na prestação dos serviços públicos.*

Contempla como **visão** *ser um centro de referência em desenvolvimento profissional e pessoal do Poder Público, capacitando todos os servidores municipais.*

O seu **público-alvo** são os servidores públicos municipais que almejam aprimoramento e aperfeiçoamento para um melhor desempenho de suas atividades. Atualmente, a EGPM disponibiliza suas ações para atender um universo de aproximadamente 6280 servidores, cuja escolaridade é apresentada na Tabela 1.

Escolaridade	Quantidade
Ensino Fundamental Incompleto	158
Ensino Fundamental Completo	528
Ensino Médio Incompleto	60
Ensino Médio Completo	1788
Ensino Técnico	148
Ensino Superior Incompleto	216
Ensino Superior Completo	2717
Pós-Graduação “ <i>Lato Sensu</i> ”	536
Pós-Graduação “ <i>Stricto Sensu</i> ” - Mestrado	100
Pós-Graduação “ <i>Stricto Sensu</i> ” - Doutorado	29

Tabela 1 – Servidores por escolaridade

Fonte – Banco de Dados da EGPM, 2022

Conta com um sistema informatizado próprio, desenvolvido pela equipe do Departamento de Processamento de Dados (TI) da Prefeitura Municipal de Bauru, para gestão dos cursos, estudantes, palestrantes e certificados. Nesse sistema ainda podem ser gerados diversos relatórios para acompanhamento de indicadores, controles de presenças, emissão de certificados, dentre outros, podendo também alimentar informações para o *site* oficial da EGPM.

O *site* oficial da EGPM (<https://sites.bauru.sp.gov.br/escoladegoverno/>) é um canal de comunicação com os estudantes e o meio de acesso a informações sobre os cursos, inscrições e demais recursos. É uma página responsiva, ou seja, funciona em diversas mídias (computadores, celulares e tablets) e possui em sua estrutura as seguintes funcionalidades:

- **EGPM** (Quem somos; Público-alvo; Equipe EGPM; Legislação);
- **Arquivos** (E-books; Comprovante de matrícula; Download de materiais; Validação de certificados);
- **Cursos** (Inscrições abertas; Próximos; Em andamento; Encerrados; Cursos on-line; Educação de Jovens e Adultos);
- **Dicas** (Desenvolvimento na carreira; Políticas de utilização da internet);
- **Perguntas Frequentes**;
- **Contato**.

Neste sentido, a página contempla informações sobre o público-alvo atendido, legislação e regulamentação, dicas para alavancar a carreira, FAQ de perguntas e respostas, *download* de *e-books* e materiais, cursos com inscrições abertas, em andamento, acesso a plataforma de cursos à distância, possibilitando ainda, a avaliação dos cursos e/ou palestras e demais informações importantes.

Atualmente a EGPM possui estrutura para realização de atividades presenciais e *online* síncronas e assíncronas por meio da Educação a Distância (EaD) utilizando o Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA) *Moodle*, dispondo de alguns recursos e materiais para execução dessas ações.

As atividades formativas são desenvolvidas por meio de parcerias com profissionais qualificados, que podem ser servidores da própria Prefeitura Municipal de Bauru ou colaboradores externos de organizações, institutos ou instituições de ensino.

A EGPM também possui convênios e parcerias com instituições de ensino externas, a fim de oferecer aos servidores descontos diferenciados em cursos de graduação e pós-graduação. O convênio se dá por meio de um processo de formalização e é divulgado no Diário Oficial de Bauru.

3 PROCESSO DE ENSINO E APRENDIZAGEM

Ao planejar as ações formativas, a EGPM considera o perfil e as necessidades dos servidores que compõe o público-alvo atendido. Segundo Tardif (2000), os conhecimentos profissionais são evolutivos e progressivos e demandam um processo de formação contínua no contexto organizacional, passando pela compreensão de três grandes conceitos: os processos epistemológicos, o contexto e a finalidade.

Do ponto de vista epistemológico, os processos de ensino e de aprendizagem podem ser definidos como sistemas complexos de comportamentos e interações sociais. A partir da estreita relação entre essas ações (ensinar e aprender) é que se desenvolvem as estratégias, os métodos e os objetivos de ensino, visando a assimilação de novos conteúdos, a aprendizagem dos estudantes e, conseqüentemente, seu pleno desenvolvimento.

Os processos de ensinar e aprender variam conforme o contexto, a forma e o destinatário. Neste sentido, ao considerar as especificidades da EGPM, esses processos epistemológicos e didáticos fundamentam-se na andragogia, que abarca o ensino voltado para adultos, considerando métodos e técnicas adequados à aprendizagem nessa etapa da vida.

De acordo com Hamze (2008), a andragogia é um percurso educacional que visa compreender o adulto. Pode ser considerada uma teoria e um método de ensino que se pauta em um conjunto de trocas de conhecimentos entre o docente e o estudante com sua experiência de vida.

Neste modelo, a aprendizagem é de responsabilidade compartilhada entre professor e estudante e está intrinsecamente ligada à motivação, ou seja, a correspondência entre o conteúdo abstrato e sua aplicação na vida prática e esse interesse é diferente para crianças, para jovens e para adultos.

Segundo Moreira (2005), para que haja o aprendizado, é necessário que as informações estejam conforme a necessidade da pessoa, sua vivência e seu cotidiano. Assim, enquanto as crianças estão desenvolvendo seu psiquismo e suas percepções sobre o mundo que as rodeia, os adultos sentem necessidade de aplicar o conhecimento à sua realidade prática e utilitária.

A andragogia, assim como a pedagogia, pauta-se em princípios, dentre os quais destacamos:

Autonomia: capacidade do estudante fazer suas próprias escolhas e tomar decisões em relação ao conteúdo que deseja estudar.

Necessidade de saber: capacidade de identificar a aplicabilidade de determinado conteúdo às suas necessidades e atividades, alinhando os conhecimentos teóricos à prática.

Prontidão para aprender: capacidade de buscar conhecimentos pela vontade de se adequar, para cumprir determinadas atividades ou para superar dificuldades do dia a dia.

Motivação para aprender: estímulo para buscar ou aprimorar conhecimentos que podem ser de diversas ordens: ascensão profissional, financeira, reconhecimento, autoestima etc..

Experiências anteriores: pessoas adultas possuem vivências e experiências que devem ser consideradas no contexto da aprendizagem.

Orientação para a aprendizagem: aplicabilidade dos conteúdos e teorias em situações concretas, tornando o processo de ensino e aprendizagem mais simples e mensurável.

No contexto da EGPM, a andragogia está intimamente ligada ao conceito de educação corporativa, que tem como objetivo o desenvolvimento de competências para as organizações. Segundo Martins e Fuerth (2016, p.15), “a globalização e a expansão das fronteiras organizacionais requerem uma dinâmica de competências e uma crescente gestão do conhecimento organizacional e da inteligência competitiva”.

De acordo com Freitas (2017), as organizações no Brasil replicam o modelo norte-americano, com programas de treinamento similares aos cursos universitários. Contudo, não realizam estudos prévios das demandas e necessidades, visando somente o aumento da produtividade em curto prazo, com olhar para os resultados. Para Meister (apud EBOLI, 2004), este conceito vem mudando e as organizações tem pautado suas capacitações no desenvolvimento de competências, tema que tem entrado em evidência nos últimos anos em debates acadêmicos e empresariais.

Segundo Fleury e Fleury (2017, p.188), no contexto corporativo, as competências pautam-se em:

Saber agir: saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.

Saber mobilizar recursos: criar sinergia e mobilizar recursos e competências.

Saber comunicar: compreender, trabalhar, transmitir informações, conhecimentos.

Saber aprender: trabalhar o conhecimento e a experiência, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.

Saber engajar-se e comprometer-se: saber empreender, assumir riscos, comprometer-se.

Saber assumir responsabilidades: ser responsável, assumindo os riscos e consequências de suas ações e sendo por isso reconhecido.

Ter visão estratégica: conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

Neste sentido, Fleury e Fleury (2017) definem competência como um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo, de modo a desenvolver um comportamento proativo na solução de problemas, capacidade para trabalhar em grupo, de pensar e agir em sistemas interligados e de assumir responsabilidades em sua equipe de trabalho.

Assim, o investimento em uma educação corporativa voltada ao desenvolvimento de competências é um meio para alavancar nossos profissionais, possibilitando à Prefeitura Municipal de Bauru alcançar resultados positivos com reflexos a médio e longo prazo.

3.1 FORMATO DOS CURSOS

No início as atividades da EGPM eram oferecidas somente no formato presencial. A partir de 2020, com a pandemia da Covid-19 no Brasil e a consequente demanda por recursos virtuais, houve a implantação e implementação do AVA *Moodle* e a utilização das redes sociais para realização de transmissões e postagens de conteúdos gravados ou ao vivo, resultando na oferta de atividades formativas *online* para o EaD.

A divulgação das ações da EGPM é realizada por meio do Diário Oficial de Bauru, correio eletrônico, *Intranet*, redes sociais (Facebook, Instagram, WhatsApp), Spark e outros.

3.1.1 CURSOS PRESENCIAIS

Os cursos presenciais são oferecidos para os servidores e sua inscrição é realizada no *site* oficial da EGPM, sendo necessário *login* (CPF e Matrícula) para acesso.

No *site* é possível visualizar os próximos cursos, os com inscrições abertas e os que já foram encerrados.

As informações sobre cada atividade formativa, como ementa, data e horário de realização são disponibilizadas previamente no Diário Oficial de Bauru e no próprio *site*, de modo que os servidores tenham amplo acesso e conheçam os detalhes dos cursos.

Essas atividades podem ocorrer em diversos formatos como palestras, cursos, treinamentos, *workshops*, fóruns, oficinas, laboratórios vivenciais etc.

3.1.2 CURSOS À DISTÂNCIA

Educação a distância é uma modalidade de ensino mediado por tecnologias em que estudantes e docentes estão fisicamente separados, em atividades que podem ocorrer de modo síncrono (professor e estudante conectados ao mesmo tempo) ou assíncrono (professor e estudante conectados em tempos diferentes).

Neste sentido, as atividades *online* podem ser oferecidas tanto pelo AVA *Moodle*, como por aplicativos específicos para realização de conferências ao vivo e pelas redes sociais (Youtube, Instagram e Facebook).

Para tanto, quando tais ações ocorrem pelas redes sociais não há necessidade de realização de inscrição e não há emissão de certificados.

No Ambiente Virtual de Aprendizagem – AVA (*Moodle*), o acesso deve ser realizado mediante o *login* e senha da *Intranet* do servidor. Nesse ambiente o estudante tem acesso aos ícones: próximos cursos, inscrições abertas e cursos encerrados, podendo efetuar sua inscrição, iniciar seus estudos e após conclusão, emitir seu certificado.

3.2 O PROTAGONISTA - EDUCAÇÃO E FORMAÇÃO COMO MEIO DE TRANSFORMAÇÃO: INCENTIVO À ESCOLARIDADE DO SERVIDOR MUNICIPAL

O projeto “O Protagonista” surgiu da análise e observação de que um número considerável de servidores municipais não havia concluído o Ensino Fundamental/Médio. Deste modo, um dos principais objetivos do projeto é

desenvolver a melhoria da qualidade do serviço público pela valorização do servidor, a partir do incentivo à educação escolar.

De tal maneira a EGPM visa identificar, informar, apoiar e acompanhar os servidores que não concluíram o Ensino Fundamental/Médio e que declaram interesse em voltar aos estudos nos cursos regulares ou no apoio pedagógico.

A EGPM realiza o levantamento dos interessados em participar do projeto por meio de pesquisa da escolaridade dos servidores e, a partir daí, faz a divulgação nas secretarias municipais, reuniões com servidores e convites aos possíveis interessados, que serão orientados a efetuar sua matrícula nos locais correspondentes à educação de jovens e adultos.

4 EDUCADORES/PARCEIROS

A EGPM considera *educador* todo profissional que atua em parceria nas ações de formação, nos processos de ensino e aprendizagem, podendo ser denominado professor, facilitador, palestrante, instrutor ou multiplicador. Esses parceiros têm papel significativo para o alcance das metas e objetivos da EGPM e sua atuação deverá ser dirigida para o desenvolvimento dos servidores.

Respeitando à diversidade de seus parceiros, a EGPM valoriza conhecimentos, experiências e valores pessoais, enfatizando ainda a atuação pautada em padrões éticos e tendo como premissas a abertura para o novo e para o diálogo, o respeito à autonomia e aos conhecimentos prévios e experiências dos colaboradores.

A seleção desses parceiros/palestrantes para as atividades de capacitação baseia-se em análise do currículo profissional, avaliando aspectos como formação acadêmica e complementar, produção intelectual, técnica e cultural, além da experiência profissional, especialmente aquela relativa ao conteúdo proposto para ser ministrado. A partir dessa seleção, os colaboradores iniciam a elaboração do planejamento e dos conteúdos (apostilas, materiais de apoio, apresentações audiovisuais etc.), contando com o suporte da equipe EGPM, quando se fizer necessário. A metodologia deverá estar em consonância com o Projeto Político Pedagógico.

É importante ressaltar que nossos palestrantes são servidores da Prefeitura Municipal de Bauru e profissionais de outras instituições, institutos e organizações externas, que atuam predominantemente em parceria com a EGPM. A maior parte desses colaboradores cede gentilmente seu tempo e honorários em benefício de uma causa maior: gerar novos conhecimentos e provocar reflexões que levem nossos servidores a ampliarem sua consciência crítica para que ocorram transformações positivas no ambiente de trabalho e no resultado dos serviços prestados ao cidadão.

5 AVALIAÇÃO

O *feedback* é um instrumento relevante para o acompanhamento de ações formativas no desenvolvimento dos servidores e uma ferramenta eficaz para valorizar os pontos positivos e rever os pontos a melhorar. Deste modo, a EGPM desenvolve o *feedback* por meio de avaliações, como instrumentos que vão além de conhecer a necessidade do servidor, mas também para promover possíveis avanços nas atividades propostas.

A forma de efetuar a avaliação de aprendizagem pode depender da estruturação de cada atividade. O processo de avaliação das atividades presenciais ocorre no *site* oficial da EGPM, quando da emissão do certificado. Nesse momento, o servidor indica como mensurou a atividade e também pode dar sugestões. Responde ainda, uma avaliação do evento com 16 perguntas de múltipla escolha, no caso de cursos que tiverem mais de 8 horas de duração. Já para os cursos com carga horária inferior a 8 horas é realizada uma avaliação de reação, com indicativos de conceitos de ótimo a ruim.

A Avaliação de Aprendizagem dos cursos *online* busca aferir nos participantes os conhecimentos adquiridos/desenvolvidos durante as capacitações, sendo exigido ao aluno responder no mínimo 4 questões de múltipla escolha, obtendo uma nota mínima de 75% de acertos.

A Avaliação de Reação nas atividades *online* é aplicada em todas as capacitações por meio de um formulário específico que busca identificar a percepção geral por parte dos servidores sobre aspectos técnicos, como estrutura do curso, carga horária e distribuição do conteúdo no tempo utilizado, meios de divulgação, acesso à informação, clareza na divulgação e tempo utilizado para distribuir as informações, expectativas de aprendizagem e a relação do conteúdo com o curso.

6 METAS PARA EGPM

- Dar continuidade as atividades realizadas, buscando inovação e modernização para atender e satisfazer as necessidades dos servidores da Prefeitura Municipal de Bauru, aprimorando a qualidade dos serviços prestados à população;
- Promover estratégias e utilizar ferramentas para melhoria da comunicação interna e externa;
- Realizar programas voltados ao desenvolvimento das lideranças;
- Conscientizar os gestores quanto ao seu papel no incentivo de sua equipe na busca de conhecimento contínuo;
- Ampliar a área de Recursos Humanos da EGPM, por meio da admissão de novos servidores de carreira como Técnico de RH, Técnico de Administração, entre outros que se fizerem necessários, bem como fomentar a contratação de estagiários nas diversas áreas: Informática, Psicologia, Pedagogia, Design, Publicidade e Propaganda etc.;
- Estabelecer parceria com profissionais/empresas com *expertise* nas áreas específicas para realização de cursos técnicos e de desenvolvimento humano;
- Manter e ampliar os convênios com instituições de ensino;
- Adquirir serviços especializados em educação a distância (EaD) sob o Ambiente Virtual de Aprendizagem - *Moodle* para inovação e melhorias no acesso e desenvolvimento de cursos;
- Criar, na estrutura do Organograma da EGPM, cargos e funções de confiança de chefia para mais duas áreas de atuação: 1) Treinamento e Desenvolvimento e 2) Comunicação;
- Adaptar e aprimorar o *site* e sistema da EGPM, tornando-os integrados, para atender aos formatos de cursos presenciais e à distância;
- Ampliar a estrutura física por meio da aquisição de prédio próprio para atender a todas as demandas da EGPM, incluindo cursos, treinamentos e demais atividades.
- Adquirir recursos materiais para melhoria e modernização das atividades oferecidas pela EGPM.

REFERÊNCIAS

BAURU. **Decreto nº12.343, de 10 de dezembro de 2.013.** Disponível em: https://sites.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/decretos/dec12343.pdf. Acesso em: 10 mar. 2022.

BAURU. **Decreto nº 15.550, de 16 de agosto de 2.021.** Disponível em: https://www2.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/decretos/dec15550.pdf. Acesso em: 10 mar. 2022

BAURU. **Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BAURU. **Lei nº 5.975, de 01 de outubro de 2.010.** Disponível em: https://www2.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/leis/lei5975.pdf. Acesso em: 10 mar. 2022.

BAURU. **Lei nº 6.061, de 26 de abril de 2.011.** Disponível em: https://www2.bauru.sp.gov.br/arquivos/sist_juridico/documentos/leis/lei6061.pdf. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm#art35. Acesso em: 10 mar. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 19, de 04 jun. 1998.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

EBOLI, M. **Educação corporativa no Brasil: mitos e verdades.** São Paulo: Editora Gente, 2004.

FLEURY, M.T. L.; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **Rev. Adm. Contemp.**, Curitiba, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010. Acesso em: 02 fev. 2022.

FREITAS, M.C.D. **Educação corporativa**: um método de apoio à decisão para implantação nas Organizações Empresariais. Florianópolis, PPGEP/UFSC, 2003. 189f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção.

HAMZE, A., **Andragogia e a arte de ensinar aos adultos**, 2008. Disponível em: <http://www.educador.brasilecola.com/trabalho-docente/andragogia.htm>. Acesso em: 14 fev. 2022.

MARTINS, A; FUERTH, L. R. A educação corporativa e o processo de requalificação profissional das empresas brasileiras. **Revista Cadernos de Administração**, 2008. Disponível em: http://www.fsma.edu.br/cadernos/Artigos/V2_artigo04.pdf. Acesso em: 02 fev. 2022.

MOREIRA I. C. et al. **Terra incógnita**: a interface entre ciência e público. Rio de Janeiro: Editora Vieira & Lent, 2005.

TARDIF, M., Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas conseqüências em relação à formação para o magistério. **Rev. Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n.13, p.655-676. jan-abr. 2000.

ANEXO
PLANO DE AÇÃO DA EGPM (2022 A 2024)

DIMENSÃO 1: AVALIAÇÃO								
N°	O QUE FAZER?	POR QUE FAZER?	COMO FAZER?	ONDE FAZER?	QUEM VAI FAZER?	QUANTO CUSTA	QUANDO?	
							Planejado	Realizado
1.1	Realizar anualmente Pesquisa de Satisfação.	Para receber sugestões e identificar demandas dos servidores.	Questionário virtual por meio de link de acesso.	No site oficial da EGPM e canais de comunicação	Equipe EGPM	Não tem custos	Mês de novembro/2022	
1.2	Analisar resultados da Pesquisa de Satisfação	Para planejar ações que resultem em melhorias na aprendizagem.	Em reunião com equipe EGPM	No Paço Municipal - 2º andar	Equipe EGPM	Não tem custos	Logo após a conclusão da aplicação.	
1.3	Avaliar e monitorar as ações previstas no Projeto Pedagógico	Para que o projeto seja realmente efetivado, com os ajustes necessários no decorrer do processo.	Em reunião com equipe EGPM	No Paço Municipal - 2º andar	Equipe EGPM	Não tem custos	Mês de novembro/2022	
1.4	Manter e atualizar a avaliação padrão para mensurar cada curso.	Para verificar se conteúdo contribuiu para o desenvolvimento pessoal/profissional.	Manter o questionário atualizado na plataforma EaD e no site da EGPM.	Na plataforma EaD e no site da EGPM.	Equipe EGPM	Não tem custos	Ao final de cada curso	
1.5	Manter e atualizar a avaliação final do conteúdo do servidor em cada curso realizado na plataforma EaD.	Para verificar se o servidor assimilou o conteúdo.	Manter as questões objetivas de múltipla escolha de cada curso na plataforma EaD.	Na plataforma EaD.	Equipe EGPM	Não tem custos	Ao final de cada curso	

DIMENSÃO 2: ESTRUTURA FÍSICA								
Nº	O QUE FAZER?	POR QUE FAZER?	COMO FAZER?	ONDE FAZER?	QUEM VAI FAZER?	QUANTO CUSTA	QUANDO?	
							Planejado	Realizado
2.1	Planejar a construção, compra ou aluguel de uma sede para a EGPM com salas para realização de eventos, cursos, treinamentos e demais atividades.	Para que haja uma centralização das atividades e um ambiente adequado para atender nossos servidores.	Avaliar a melhor possibilidade para compra ou locação de um espaço físico que atenda às necessidades da EGPM.	Bauru	A PMB em conjunto com a EGPM.	À analisar	2022-2024	
2.2	Instalar gradativamente recursos materiais/equipamentos em todas as salas após compra ou aluguel da Sede.	Para acomodar e facilitar o processo de ensino-aprendizagem.	Avaliar os recursos financeiros disponíveis para a EGPM.	Na Sede nova da EGPM.	A PMB em conjunto com a EGPM.	À analisar	2022-2024	

DIMENSÃO 3: CAPACITAÇÃO								
Nº	O QUE FAZER?	POR QUE FAZER?	COMO FAZER?	ONDE FAZER?	QUEM VAI FAZER?	QUANTO CUSTA	QUANDO?	
							Planejado	Realizado
3.1	Contribuir para a aquisição de novas competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais.	Para que o processo de aprendizagem seja constante e resulte na qualidade dos serviços prestados.	Por meio de planejamento e escolha de profissionais para desenvolver treinamentos técnicos e de desenvolvimento humano.	Na Sede nova da EGPM ou em locais internos ou externos da PMB e/ou no AVA - Moodle	EGPM com apoio dos parceiros	Sem custos, caso desenvolvido pela própria equipe	2022-2024	
3.2	Promover a capacitação permanente do servidor como requisito de sua valorização.	Para elevar o nível de satisfação dos servidores e aprimorar suas competências.	Por meio de planejamento e escolha de profissionais para desenvolver treinamentos técnicos e de desenvolvimento humano.	Na Sede nova da EGPM ou em locais internos ou externos da PMB. e/ou no AVA - Moodle	EGPM com apoio dos parceiros	Sem custos, caso desenvolvido pela própria equipe	2022-2024	
3.3	Elevar os níveis de qualidade otimizando a eficiência e eficácia buscando a efetividade dos serviços prestados à comunidade.	Para identificar as necessidades pessoais e institucionais, visando a melhoria dos serviços oferecidos	Realizar um Diagnóstico das Necessidades de Capacitação/Aperfeiçoamento e Qualificação por meio de um questionário.	No site Oficial da EGPM, grupos de WhatsApp, e-mail, Intranet e demais ferramentas.	Equipe EGPM	Sem custos	2022-2024	
3.4	Definir o conteúdo dos cursos considerando os objetivos institucionais, as orientações dos profissionais da área, o público-alvo, as necessidades de capacitação, a relevância dos temas e a viabilidade de execução;	Para adequar e suprir as necessidades individuais e da organização, por meio do desenvolvimento das competências	Analisar a descrição do cargo, o desempenho na função, o ambiente organizacional e as linhas de desenvolvimento.	Na sede da EGPM	Equipe EGPM	Sem custos	2022-2024	

DIMENSÃO 04: GESTÃO/EQUIPE								
N°	O QUE FAZER?	POR QUE FAZER?	COMO FAZER?	ONDE FAZER?	QUEM VAI FAZER?	QUANTO CUSTA	QUANDO?	
							Planejado	Realizado
4.1	Conhecer a equipe e promover o desenvolvimento das competências individuais.	Para engajar os colaboradores e promover a satisfação no trabalho e a melhoria dos serviços.	Reuniões e dinâmica de grupo	Na EGPM	Diretora e equipe	Sem custos caso desenvolvido pela própria equipe	2022-2023	
4.2	Delegar e acompanhar cada conclusão de atividade proposta à equipe.	Para que todos conheçam as rotinas da EGPM e fomentem o trabalho em equipe.	Conversas, orientação e <i>feedbacks</i> contínuos.	Na EGPM	Diretora e equipe	Sem custos	2022-2023	
4.3	Ter reuniões periódicas da equipe para definir ações.	Para haver planejamento conjunto das atividades desenvolvidas e favorecer a comunicação de modo geral.	Definir uma agenda periódica para esta finalidade	Na EGPM	Diretora e equipe	Sem custos	2022-2023	

DIMENSÃO 5: PROGRAMA O PROTAGONISTA								
N°	O QUE FAZER?	POR QUE FAZER?	COMO FAZER?	ONDE FAZER?	QUEM VAI FAZER?	QUANTO CUSTA	QUANDO?	
							Planejado	Realizado
5.1	Manter o incentivo a escolaridade aos servidores para a conclusão da escolaridade (Fundamental e Médio)	Para que todos tenham oportunidade de concluir a formação escolar e aumentar sua autonomia.	Estabelecer parceria junto a SME para promover o apoio escolar com a criação de salas para turmas específicas.	Na Sede Nova da EGPM ou nas Sedes da SME ou Funprev	Equipe EGPM em parceria com os profissionais da SME e do PEJA (UNESP)	Não tem custos	2022-2024	
5.2	Promover o levantamento junto às Secretarias dos servidores que não concluíram o ensino Fundamental ou Médio.	Para compreender a demanda que será atendida e planejar as ações.	Entrar em contato junto aos expedientes de cada Secretaria e posteriormente com os servidores.	Na Sede Nova da EGPM ou nas Sedes da SME ou Funprev	Equipe EGPM	Não tem custos	2022-2024	
5.3	Agendar reunião com os servidores	Para apresentar o programa, suas etapas e benefícios em realizá-lo.	Por meio de contato telefônico, <i>e-mail</i> , WhatsApp e demais ferramentas.	Na Sede Nova da EGPM ou nas Sedes da SME	Equipe EGPM em parceria com os profissionais da SME e do PEJA (UNESP)	Não tem custos	2022-2024	
5.4	Acompanhar a realização do Programa	Para avaliar se o mesmo está cumprindo seus objetivos e assiduidade dos alunos.	Visitas pontuais nas salas de aula.	Na Sede Nova da EGPM ou no local onde estarão acontecendo as aulas.	Equipe EGPM	Não tem custos	2022-2024	

DIMENSÃO 6: PARCEIROS/PALESTRANTES								
N°	O QUE FAZER?	POR QUE FAZER?	COMO FAZER?	ONDE FAZER?	QUEM VAI FAZER?	QUANTO CUSTA	QUANDO?	
							Planejado	Realizado
6.1	Contatar profissionais de áreas diversas externos a PMB ou de parceiros conveniados.	Para promover cursos, treinamentos e palestras que possibilitem o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores.	Buscando em nossas redes de contatos profissionais competentes externos à PMB.	Em instituições parceiras e indicações de currículos de profissionais da área.	Equipe EGPM.	Em alguns casos específicos pode custar entre R\$ 1.000,00 a R\$ 30.000,00	2022-2024	
6.2	Contatar profissionais internos da PMB das diversas áreas	Para promover cursos, treinamentos e palestras que possibilitem o desenvolvimento profissional e pessoal dos servidores.	Buscando em nossas redes de contatos profissionais competentes da própria PMB.	PMB.	Equipe EGPM.	Sem custo	2022-2024	