

# PLANO DE TRABALHO E GESTÃO

---

Rafael Gonçalves Borges

Chefia do Departamento de Áreas  
Acadêmicas I – Câmpus Goiânia

2023 - 2025



**INSTITUTO FEDERAL**  
Goiás  
Câmpus Goiânia

“A pedagogia crítica é, em última instância, um sonho, mas um sonho que se sonha na insônia da práxis. Isso se dá porque um indivíduo não pode dizer que alcançou a pedagogia crítica se parar de lutar por ela”

Peter McLaren

## 1. APRESENTAÇÃO

Aos/às estimados/as colegas e discentes ligados ao Departamento de Áreas Acadêmicas I do Câmpus Goiânia,

Quero começar esta proposta de Plano de Trabalho e Gestão com uma breve apresentação pessoal. Mesmo que nos últimos dois anos tenha estado à frente da Chefia do DAA-I, é possível perder de vista as dimensões subjetivas em razão do cotidiano institucional e suas exigências burocráticas. Além disso, nossa comunidade discente é sempre renovada e nos últimos dois anos recebemos novos/as colegas no quadro de servidores/as do Departamento, aspectos que justificam esta breve apresentação.

Sou Rafael Gonçalves Borges, professor de História do Câmpus Goiânia do Instituto Federal de Goiás desde março de 2016. Minha formação, de graduação a doutorado, foi realizada na Universidade Federal de Goiás e antes de me tornar servidor público atuei na rede pública municipal e no sistema privado de Educação Básica, bem como na formação de professores em instituições de ensino superior privadas desde 2012. No Instituto Federal de Goiás (IFG), ao longo destes anos, desenvolvi atividades de ensino, pesquisa e gestão. Além de disciplinas dos cursos de Licenciatura em História e dos Técnicos Integrados, coordenei o subprojeto de História do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (PIBID) e atualmente exerço a Coordenação Institucional do Programa. Entre 2017 e 2020 coordenei projeto de pesquisa que viabilizou diversas produções e a orientação de projetos de iniciação científica, convertidos em trabalhos de conclusão de curso e projetos de mestrado, visando à formação continuada dos egressos do Curso de Licenciatura em História. Entre 2019 e 2022 também participei de projeto de pesquisa coordenado pelo Prof. José Carlos Libâneo, que redundaram em publicações e participação em eventos.

Na gestão, atuei como Coordenador do Curso de Licenciatura em História entre 2017 e 2019, contexto importante que marcou a reformulação do PPC do curso. Em seguida, fui convidado a assumir a Coordenação Acadêmica do Departamento entre 2019 e 2021. Neste

período, fomos todos surpreendidos pela emergência sanitária da Covid-19, que nos impôs os imensos desafios do Sistema de Ensino Emergencial com sua miríade de resoluções, adaptações e desafios para a continuidade das atividades finalísticas institucionais de ensino, pesquisa e extensão. Foi ao final deste contexto que, em diálogo com colegas e gestores, compreendemos a validade de apresentar nosso nome para as eleições da chefia do DAA-I no ano de 2021. Naquela conjuntura e ao longo dos dois últimos anos, procuramos participar ativamente na viabilização de um retorno seguro e, neste contexto, reafirmar os compromissos e princípios que apresentamos no Plano de Trabalho e Gestão daquele pleito, que se basearam principalmente na formação emancipatória, libertadora e transformadora; na gestão democrática e participativa; e na educação inclusiva.

É na reafirmação destes compromissos e no aprofundamento de caminhos e práticas que os concretizem que nos apresentamos como candidatos a um segundo mandato para a Chefia do DAA-I. Nas próximas páginas, buscaremos apresentar as propostas a partir das experiências que tivemos ao longo dos últimos dois anos e dos diálogos travados com os pares e com os discentes. Com tal expectativa submetemos este plano de trabalho ao colegiado do DAA-I, desejosos de que ele possa viabilizar um debate cada vez mais ampliado e democrático sobre o projeto de IFG que almejamos, “sonhado na insônia da práxis”.

## **2. CONJUNTURA, PRINCÍPIOS E COMPROMISSOS: O PAPEL DA CHEFIA DE DEPARTAMENTO NO IFG**

Como mencionamos, os últimos dois anos foram de intensas transformações sociais, políticas, institucionais e educacionais. O ineditismo do cenário pandêmico em um mundo absolutamente interconectado, o avanço do negacionismo científico em suas mais variadas formas e manifestações, a permanência de tendências autoritárias nas instituições e nas relações sociais mesmo diante das mudanças no poder institucionalizado, dentre outros fatores, são elementos que posicionam diretamente a reflexão sobre o lugar da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica no cenário social e educacional brasileiro.

De forma direta, estas questões atravessam o cotidiano escolar do IFG, na medida em que nos vemos impactados pela permanência de políticas ultraliberais que ocasionam a diminuição de recursos para a Rede Federal, precarizam suas atividades finalísticas e vulnerabilizam as relações interpessoais. Ainda que o cenário político nacional seja diferente

do que vivenciávamos em 2021, permanecem as ameaças advindas de reformas e políticas educacionais estabelecidas desde o Golpe de 2016 que ainda demandam enfrentamento. O Novo Ensino Médio, a Base Nacional Curricular Comum, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores (Resolução CNE nº 02/2019 BNC-Formação), as novas Diretrizes Curriculares Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica (Resolução CNE nº 01/2021), as diretrizes complementares para a regulamentação das atividades docentes no âmbito da Rede Federal EPT (Portaria MEC nº 983/2020), o Programa de Gestão do Desempenho (Decreto ME nº 11.072/2022), o debate em torno da flexibilização da jornada de trabalho e a luta pela recomposição salarial dos Técnicos-Administrativos em Educação etc., são apenas alguns dos muitos movimentos que têm se desdobrado em questões que diretamente afetam o cotidiano da comunidade acadêmica do IFG.

Nesse sentido, é mister destacar que as Chefias de Departamento, segundo o Regimento do IFG, desempenham não apenas um papel gestor das dinâmicas cotidianas, mas também ocupam função representativa fundamental em instâncias como o Conselho de Câmpus (Concampus) e o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (Conepex), no qual participam obrigatoriamente como membros da Câmara de Ensino. Assim, balizamos nossas propostas de trabalho e gestão, bem como nosso posicionamento político e pedagógico nas instâncias representativas a partir dos seguintes princípios e compromissos:

1. Defesa da **formação integral e integrada** como caminho para a efetivação de uma perspectiva educacional efetivamente emancipatória, crítica e libertadora;
2. Fortalecimento da integração das **ações de ensino, pesquisa e extensão**, com ênfase na concepção de uma extensão popular e de práticas que redundem em transferência de soluções inovadoras à comunidade interna e externa;
3. Ampliação das práticas de uma **gestão democrática e participativa** vinculadas aos princípios da cultura do planejamento e de uma eficiência que se pautem não apenas nos indicadores, mas na efetivação de um projeto institucional assentado na oferta de uma educação profissional emancipatória e em relações não-alienantes para os trabalhadores da educação;
4. Compromisso com a **permanência e êxito** dos estudantes em geral, manifestado na contínua revisão e debate das estratégias de avaliação, das práticas de **educação inclusiva**, do respeito à diversidade e da efetivação da política de permanência e êxito local.

Para cada um desses princípios e compromissos apresentamos abaixo um conjunto de propostas, que serão situadas em diálogo com as ações que procuramos desempenhar ao longo dos últimos dois anos relativas a cada tema.

## 3. AÇÕES REALIZADAS E PROPOSTAS

### 3.1 Formação Integral e Integrada

O compromisso com a formação integral e integrada está em todos os documentos institucionais do IFG, entretanto, permanecem os desafios para sua plena materialização em nossas práticas cotidianas. Daí surge a necessidade da defesa da formação integral e integrada como caminho para a efetivação de uma perspectiva educacional efetivamente emancipatória.

Mesmo que presente em todos os níveis e modalidades, o tema da formação integrada tem se mostrado mais sensível no âmbito das novas Diretrizes Curriculares para os Cursos de Ensino Médio Integrado à Educação Profissional do IFG, traduzidas na Resolução IFG nº 169/2023. Todo o debate travado em torno dessas Diretrizes é tensionado pelos riscos de implementação do Novo Ensino Médio e pelas dificuldades derivadas da implementação da BNCC, como a questão do PNLD e do material didático.

Outra questão imediata que inspira cautela e posicionamento contrário é a possibilidade de reformulação dos PPCs dos cursos de Licenciatura à luz da BNC-Formação, toda ela fulcrada na pedagogia das competências diametralmente oposta à formação integrada. A revogação da Resolução CNE nº 02/2019 ainda não foi consumada, exigindo assim que nos articulemos coletivamente em relação a seu enfrentamento. Já de uma forma mais ampla, percebemos a necessidade de avançar no debate sobre como o princípio da formação omnilateral deve se aplicar a todos os níveis e modalidades, fortalecendo a perspectiva do trabalho como princípio educativo mesmo nos cursos de Bacharelado e Técnicos Subsequentes.

#### **Algumas ações realizadas entre 2021 e 2023**

1. Participação ativa nas plenárias para definição das Diretrizes Curriculares do EM realizadas entre outubro de 2022 e março de 2023;

2. Participação como representante docente do Curso de Licenciatura em História no Fórum de Licenciatura do IFG, atuando na composição do Grupo de Trabalho (GT) que elaborou a minuta do Regulamento do Fórum;
3. Defesa das Comissões Locais de Currículo Integrado (CLCIs) nas etapas iniciais de construção da metodologia de reformulação dos PPCs dos Cursos Técnicos Integrados;
4. Participação no GT de elaboração da minuta do Fórum da EJA, como representante da Câmara de Ensino;
5. Defesa do papel das Coordenações de Área na mediação entre os colegiados de áreas acadêmicas e as coordenações dos cursos técnicos-integrados e superiores;
6. Participação como membro representante da Câmara de Ensino no GT que está elaborando a minuta do regulamento da Curricularização da Extensão;
7. Avanço no debate sobre a consolidação de uma política cultural para o Câmpus Goiânia a partir do Teatro do IFG;
8. Defesa da institucionalização dos Jogos Internos do IFG (JIFs) por meio de sua previsão no calendário e garantia de recursos para sua realização.

### **Propostas para a gestão 2023-2025**

1. Defender a formação continuada de todos os/as servidores/as que se envolverão diretamente com a reformulação dos PPCs dos Cursos Técnicos Integrados como primeira etapa de qualquer metodologia de reformulação;
2. Defender a manutenção das disciplinas do núcleo de formação básica de forma qualificada nos anos dos cursos técnicos integrados do IFG;
3. Lutar pela garantia da possibilidade de oferta em quatro anos do Curso Técnico Integrado em Instrumento Musical, se for essa a deliberação da Comissão de Reformulação do PPC do Curso, conforme Art. 11 da Resolução IFG nº 169/2023;
4. Propor na Câmara de Ensino o debate em torno do Programa Nacional do Livro Didático (PNLD) e sobre a possibilidade de construção institucional de materiais didáticos para o Ensino Médio Técnico Integrado, incluindo para a modalidade da Educação de Jovens e Adultos;
5. Defender a Educação de Jovens e Adultos em todas as instâncias possíveis, tais como no debate em torno do Plano de Oferta de Cursos e Vagas (POCV) e no Congresso Institucional que se vislumbra para o próximo ano;

6. Demandar do Fórum de Licenciaturas a articulação necessária para o enfrentamento interno da implementação da BNC-Formação (Resolução CNE nº 02/2019) em processos de reformulação de PPCs dos Cursos de Licenciatura e da BNC-Formação Continuada (Resolução CNE nº 02/2020) em outras ações;
7. Finalizar, juntamente com os participantes do GT, a elaboração da minuta do regulamento da Curricularização da Extensão e acompanhar sua implementação nos PPCs dos cursos técnicos e superiores;
8. Observar, nos debates em torno do POCV, a importância da defesa da formação integrada;
9. Acompanhar e problematizar nos espaços de debate a implementação das diretrizes para a Educação a Distância (EaD) e para a Educação Híbrida no IFG, demandando uma política da EaD que esteja alinhada aos objetivos e finalidades institucionais expressos no PDI e no Estatuto do IFG.

### 3.2 Ações de Ensino, Pesquisa e Extensão

O tripé ensino-pesquisa-extensão é outro compromisso expresso nos documentos institucionais que, apesar dos avanços notórios reconhecidos no cotidiano da gestão acadêmica, carece de aprofundamento e de amadurecimento para sua plena viabilização. Em razão disso, a permanente luta pelo fortalecimento da integração das ações de ensino, pesquisa e extensão, com ênfase na concepção de uma extensão popular e de ações que redundem em transferência de soluções inovadoras à comunidade se mostra necessária.

Com o Congresso Institucional que se avizinha, é importante que a gestão participe de uma discussão ampliada e propositiva dos setores responsáveis pelo cadastramento das ações, problematizando também os fluxos para sua implementação, visando tanto à diminuição da burocracia quanto à materialização de um caminho que viabilize ações efetivamente integradas de ensino, pesquisa e extensão. A permanente luta por editais com recursos para estes projetos também é importante, e deve balizar a discussão sobre o orçamento do Câmpus e das Pró-Reitorias finalísticas, sobretudo em um cenário de recomposição orçamentária ainda muito tímido. De igual modo, cabe à Chefia o estímulo à proposição de ações de ensino, pesquisa e extensão, que se manifesta por meio da valorização das Coordenações de Áreas Acadêmicas no âmbito do Departamento e pela garantia de tempo de planejamento e diálogo entre os pares nas Semanas de Planejamento.

Tal estímulo deve ainda se pautar no esforço pelo diálogo com um projeto institucional aberto às camadas populares e que se baseie na proposição de soluções e inovações socialmente referenciadas, contra qualquer perspectiva utilitarista.

Todas essas questões reverberam diretamente sobre as condições de trabalho de todos os servidores do IFG. Para os docentes, o debate em torno da reformulação da Resolução IFG nº 09/2011 tem sido um ponto nevrálgico, uma vez que o atraso em sua finalização impacta negativamente na possibilidade de ampliação das ações, além da permanente invisibilização de diversas atividades já realizadas e não previstas no plano de trabalho semestral. Para os Técnicos-Administrativos em Educação (TAE), as discussões sobre a revogação da Portaria IFG nº 540/2012 que garante a flexibilização ampliada da jornada de trabalho e em torno da implementação do Programa de Gestão e Desempenho (PGD) suscitam a preocupação em garantir condições para que os TAE possam participar e propor, nos casos possíveis, ações de ensino, pesquisa e extensão.

### **Algumas ações realizadas entre 2021 e 2023**

1. Diálogo permanente com as Coordenações de Área reforçando seu Caráter planejador e articulador das ações de ensino, pesquisa e extensão, considerando a própria gestão da carga horária do colegiado;
2. Construção e publicização de uma planilha com a lista de todas as ações de ensino, pesquisa e extensão que dependem da aprovação do Conselho Departamental já executadas ou em execução no interior do Departamento desde o ano de 2017;
3. Retomada do debate sobre o fluxo dos processos e da emissão de parecer por parte do Conselho Departamental e o papel deste Conselho como instância deliberativa sobre as ações no Departamento;
4. Reforço do papel da Coordenação Acadêmica como local de gestão e acompanhamento das ações de ensino, pesquisa e extensão em diálogo com as Coordenações de Área e com a Gerência de Administração Acadêmica e Apoio ao Ensino (Gaaaee);
5. Compromisso com a ampla divulgação dos editais de financiamento das ações de ensino, pesquisa e extensão do Câmpus e da Reitoria;
6. Defesa de uma extensão de caráter popular nas reuniões com os gestores do Câmpus, em diálogo com as proposições da Gerência de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão (Gepex);



7. Apresentação de demanda às Pró-Reitorias finalísticas, a partir de discussão feita no Conselho Departamental, de resolução que preveja o cadastramento único de propostas que integrem em uma mesma ação o ensino, a pesquisa e a extensão;
8. Participação no GT da Jornada de Trabalho Docente a partir de junho de 2023, com vistas a auxiliar de forma direta na finalização do debate em torno da Reformulação da Resolução IFG nº 09/2011;
9. Confeção de um Guia de Gestão do DAA-I para facilitar a apropriação das rotinas e fluxos para a proposição das ações de ensino, pesquisa e extensão;
10. Participação como membro representante da Câmara de Ensino no GT que está elaborando a minuta do regulamento da Curricularização da Extensão;
11. Divulgação ampliada dos editais de afastamento para cursar pós-graduação, tanto entre os servidores docentes quanto técnicos-administrativos;
12. Apresentação de demanda à Proen e à PROPPG de orientações acerca das implicações na jornada de trabalho docente daqueles que atuam em cursos de pós-graduação;
13. Acompanhamento da idealização de Cursos de Formação Inicial e Continuada (Fic) vinculada ao Programa Mulheres Mil;
14. Estímulo à participação do colegiado departamental nas ações de comemoração dos 80 Anos do Câmpus Goiânia;
15. Orientação e acompanhamento das ações do Programa de Recuperação de Aprendizagens em virtude do SEE;
16. Amadurecimento no debate que classifica os treinamentos de modalidades esportivas como carga horária de ensino para os professores da Área de Educação Física.

### **Propostas para a gestão 2023-2025**

1. Propor como ponto de pauta do Conepex a necessidade da construção de uma resolução que oriente a proposição de Ações Epex (Ensino, Pesquisa e Extensão) em um mesmo processo;
2. Propor a revisão dos fluxos para o cadastramento de ações de ensino, pesquisa e extensão, com vistas a diminuir a burocracia e aperfeiçoar o uso dos módulos no Sistema Único de Administração Pública (Suap);
3. Realizar reuniões periódicas e presenciais com os colegiados de áreas acadêmicas com o intuito de planejar ações de ensino, pesquisa e extensão;

4. Estimular ações de ensino, pesquisa e extensão em diálogo com movimentos sociais com vistas à concretização de propostas socialmente referenciadas e de caráter popular;
5. Aperfeiçoar a divulgação ampliada das ações de ensino, pesquisa e extensão cadastradas com o intuito de reforçar o diálogo entre as áreas e favorecer a proposição de ações interdisciplinares e pluriepistêmicas;
6. Ampliar o reconhecimento das potencialidades de Cursos Fic como ações de elevado impacto social;
7. Finalizar, juntamente com os participantes do GT, a elaboração da minuta do regulamento da Curricularização da Extensão e acompanhar sua implementação nos PPCs dos cursos técnicos e superiores;
8. Defender a importância da participação de servidores TAE em ações de ensino, pesquisa e extensão e avançar na construção dessas possibilidades internamente ao Departamento;
9. Defender nas plenárias sobre a Jornada de Trabalho a visibilização e a equilibrada ponderação entre as ações de ensino, pesquisa e extensão;
10. Problematizar nos espaços de discussão a oferta de Cursos de Autoformação (Mooc) em sua relação com a Jornada de Trabalho Docente e com a flexibilização da jornada de trabalho dos TAE;
11. Lutar pela definição objetiva de critérios institucionais para a organização da jornada de trabalho de docentes que atuam em programas de pós-graduação;
12. Finalizar o registro e acompanhamento das ações vinculadas ao Programa de Recuperação de Aprendizagens nos cursos do Departamento.

### **3.3 Gestão Democrática e Participativa**

Se tanto falamos em educação socialmente referenciada, é preciso compreender que ela só é possível por meio da concretização de uma gestão democrática e participativa. Por isso, assumimos o compromisso por sua ampliação vinculada ao princípio da cultura do planejamento e de uma eficiência que se pautem não nos indicadores de produtividade, mas na efetivação de um projeto institucional alicerçado na oferta de uma educação profissional emancipatória e em relações de trabalho não-alienantes para os trabalhadores da educação.

Nesse sentido, o IFG tem aprofundado o desafio de amadurecimento dos espaços de debate e das instâncias consultivas, o que posiciona a importância da participação representativa da Chefia de Departamento nestas instâncias. Além disso, o próximo Congresso Institucional se constitui em uma nova oportunidade de consolidação de práticas de gestão democráticas, dialogadas e consultivas, contra toda autocracia. Do ponto de vista mais localizado, é mister referendar o fortalecimento do Conselho Departamental enquanto órgão consultivo e deliberativo sobre as ações e políticas no âmbito do Departamento, estimulando o papel representativo de seus membros.

Destaca-se aí a necessidade de que a gestão institucional esteja atenta ao movimento estudantil e ao estímulo de seu contínuo fortalecimento após o período de relativa desarticulação ocasionado pelo isolamento social decorrente da pandemia. Recentemente o Câmpus Goiânia estabeleceu a ampliação dos espaços para os Centros Acadêmicos dos cursos superiores e para o Grêmio Estudantil. O projeto socialmente referenciado que almejamos depende da força do movimento estudantil no acompanhamento das ações da gestão e na proposição de novas práticas e estruturas institucionais.

É importante também que a gestão esteja disposta ao enfrentamento das múltiplas formas de assédio que podem atravessar o cotidiano institucional, como o assédio moral (de natureza interpessoal, organizacional, vertical ou horizontal), o assédio sexual e todas as formas de discriminação derivadas das diferenças de gênero, étnico-raciais, religiosas, de classe etc. Nesse sentido, o IFG tem avançado na oferta de cursos de capacitação, campanhas de conscientização e diálogos com a comunidade, no fortalecimento de setores como a Comissão Permanente de Políticas de Igualdade Étnico-Racial (CPPIR) e a Comissão de Ética, dinâmicas que precisam ser acompanhadas pelas chefias de Departamento.

### **Algumas ações realizadas entre 2021 e 2023**

1. Esforço pela recomposição dos códigos de vaga para o Departamento a partir da nova metodologia estabelecida pela Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional e Recursos Humanos (Prodirh);
2. Esforço pela recomposição da força de trabalho nas áreas acadêmicas mais sobrecarregadas nos termos de atividades de ensino, seja por meio da recomposição, de remoções e/ou redistribuições;
3. Esforço pela recomposição das vagas de pedagogo e psicólogo na Coordenação de Apoio Pedagógico ao Discente (CAPD) decorrentes dos pedidos de vacância;

4. Defesa do papel das Coordenações de Área na instituição, lutando pela visibilização de sua função gestora no Plano de Trabalho;
5. Garantia da ocupação da Coordenação de Apoio Administrativo por servidor TAE quando surgir candidato/a à função;
6. Garantia de funcionamento do Departamento de forma ininterrupta a partir de diálogos com o coletivo de TAE;
7. Amadurecimento de uma cultura de planejamento por meio da proposição do Planejamento Anual de Atividades e do Planejamento de Execução Orçamentária previstos no Regimento do IFG e aprovados pelo Conselho Departamental;
8. Estabelecimento de metodologias consultivas a todo o colegiado para toda e qualquer necessidade de representação em comissões, grupos de trabalho etc.;
9. Participação ativa na elaboração do Plano Anual de Trabalho do Câmpus junto à equipe gestora;
10. Defesa, junto à Direção Geral do Câmpus, da consolidação dos espaços para os movimentos estudantis;
11. Diálogos com as Coordenações dos Cursos Superiores e com os respectivos discentes acerca da importância dos Centros Acadêmicos para a instituição;
12. Debate democrático acerca das possibilidades de otimização do uso do Teatro do Câmpus Goiânia;
13. Início do debate em torno de regulamento interno para uso dos espaços do Complexo de Educação Física;
14. Participação integral e estímulo à participação dos gestores do Departamento no Curso de Enfrentamento do Assédio oferecido pela Coordenação de Recursos Humanos e Assistência ao Servidor (CRHAS);
15. Realização de reuniões com o colegiado departamental para o debate em torno de temas importantes, tais como as eleições de representantes do Departamento para o Concâmpus e o posicionamento na Câmara de Ensino em relação ao Edital de Curriculistas lançado pela Proen;
16. Esforço constante pela manutenção e pelas condições de funcionamento dos laboratórios ligados ao Departamento junto à Diretoria de Administração;
17. Aperfeiçoamento das estratégias de devolução das notas das avaliações docentes realizadas pela Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD);
18. Acompanhamento e orientação do processo de implementação do Módulo do Plano de Trabalho no SUAP.

### Propostas para a gestão 2023-2025

1. Aperfeiçoar o processo de elaboração do Planejamento Anual de Atividades e do Planejamento de Execução Orçamentária do Departamento por meio de reuniões presenciais com os colegiados de áreas acadêmicas, com o coletivo de TAEs e com os órgãos de representação estudantil;
2. Realizar reuniões semestrais com o Colegiado Departamental para informes e recolhimento de manifestações para as instâncias representativas;
3. Participar ativamente e estimular o envolvimento da comunidade no âmbito do Congresso Institucional;
4. Consolidar o Guia de Gestão do DAA-I em diálogo com as coordenações e com o Escritório de Processos;
5. Realizar reuniões periódicas com os Centros Acadêmicos e com o Grêmio Estudantil para o recolhimento de demandas a serem desenvolvidas pela chefia ou encaminhadas à Direção;
6. Defender a manutenção da flexibilização da jornada de trabalho dos TAE e observar criticamente a elaboração do Programa de Gestão de Desempenho (PGD);
7. Problematizar nas plenárias de reformulação da Resolução IFG nº 09/2011 o papel do Módulo do Plano de Trabalho no SUAP e suas possibilidades de conversão em mecanismo de assédio institucional;
8. Demandar a recomposição da força de trabalho dos TAE para o Departamento e para o Teatro;
9. Otimizar os espaços de trabalho e de ensino ligados ao Departamento;
10. Finalizar democraticamente o Estudo de Otimização do Teatro do IFG, com vistas à aprovação institucional do Regulamento para o uso do Teatro;
11. Fortalecer o enfrentamento de todas as formas de assédio no cotidiano institucional;
12. Problematizar a metodologia estabelecida pela Prodirh frente à necessidade de recomposição de novos códigos de vagas abertos, destacando a importância de se considerar a totalidade das ações de ensino, pesquisa e extensão;
13. Demandar a reformulação da metodologia de avaliação docente, considerando as limitações percebidas nos diversos formulários de avaliação presentes no processo;
14. Realizar o debate previsto, mas não realizado, pela ampliação da representação estudantil no Conselho Departamental, a partir dos Centros Acadêmicos e do Grêmio Estudantil.

### 3.4 Permanência, Êxito e Educação Inclusiva

Este plano de trabalho estabelece, por fim, o compromisso com uma gestão que favoreça a permanência e o êxito dos estudantes em geral, manifestado na contínua revisão e debate das estratégias de avaliação, das práticas de educação inclusiva, do respeito à diversidade e da efetivação da política de permanência e êxito local. É fundamental que os gestores estejam atentos à necessidade de fortalecimento de setores institucionais e de práticas que ampliem a capacitação de todos os servidores para o acolhimento dos estudantes e para a consolidação de rotinas que viabilizem a continuidade e a conclusão de seus estudos.

Esta preocupação tem impactos importantes sobre o orçamento institucional, como no estabelecimento da relação aluno por professor (RAP) e na forma como a Matriz Conif incide sobre a distribuição orçamentária. Mas para além desta preocupação pragmática, o que se coloca no horizonte é a convicção de que não há educação emancipatória genuína se não se almejar um arranjo institucional que garanta ao estudante uma formação qualificada e atenta a suas especificidades. Por isso, o respeito e a valorização da diversidade são fundamentais. Mais do que uma prática discursiva, é preciso avançar na construção de uma instituição que acolha e respeite a diversidade de gênero, étnico-racial, religiosa, de classe etc., de modo a também participar, juntamente com os movimentos sociais, do enfrentamento das estruturas que convertem a diferença em desigualdade. Por isso também a defesa da educação inclusiva como caminho inescapável para a garantia da permanência e êxito, especificamente de pessoas com necessidades especiais.

Quanto ao tema, o IFG também tem avançado nos últimos anos na consolidação de núcleos e comissões que fortaleçam a permanência, o êxito e a educação inclusiva na instituição. Contudo, é preciso que se busque ainda mais a qualificação do atendimento, uma vez que se corre o risco de assumir, ainda que involuntariamente, uma abordagem funcional da diversidade, que não esteja atenta às estruturas de poder que promovem as desigualdades, ou mesmo uma perspectiva capacitista na proposta de uma educação inclusiva. Além disso, é necessário aperfeiçoar a vinculação entre os estudos sobre a permanência e o êxito e seu desdobramento em ações concretas de gestão pedagógica nos cursos e de políticas institucionais. Ou seja, os diagnósticos devem se traduzir em propostas de soluções.

### **Ações realizadas entre 2021 e 2023**

1. Demanda constante de uma reflexão institucional acerca dos processos avaliativos e sua relação com a permanência e o êxito;
2. Reuniões com as Coordenações dos Cursos Técnicos Integrados e com a Coordenação Acadêmica acerca da necessidade de aperfeiçoamento do funcionamento das dependências;
3. Esforço pela participação nos conselhos de classe dos Cursos Técnicos Integrados, especialmente nos de finalização do período/ano;
4. Participação ativa na discussão sobre o formato da Reunião de Pais, Mães e Responsáveis, com vistas a qualificar o atendimento e a aproximação com a comunidade escolar;
5. Reuniões periódicas com a Coordenação de Apoio Pedagógico ao Discente (CAPD) com o intuito de aperfeiçoar as rotinas de atendimento do setor e o diálogo com as demais coordenações;
6. Organização do trabalho dos servidores da CAPD para possibilitar a realização de visitas aos domicílios de estudantes atendidos pelo setor, em parceria com a Coordenação de Assistência Estudantil (CAE) e o Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (Napne);
7. Estímulo à aproximação entre as coordenações de curso e o Napne no sentido de identificar os casos de discentes atendidos e aperfeiçoar seu acolhimento;
8. Presença constante em situações de mediação junto a discentes e docentes com vistas à adaptação às necessidades específicas;
9. Participação em reuniões com as coordenações de curso, CAPD, CAE e Napne para o encaminhamento de situações de necessidades educacionais específicas;
10. Idealização de ações de combate à transfobia a partir do coletivo de servidores técnicos-administrativos;
11. Qualificação do planejamento para a apropriação, por parte dos estudantes, da estrutura institucional e do Regulamento do Corpo Discente do IFG;
12. Estímulo à participação de servidores do Departamento em Comissões do Câmpus voltadas à concepção de ações sobre a diversidade e a inclusão.

### **Propostas para a gestão 2023-2025**

1. Retomar as ações de permanência e êxito previstas nos PPCs dos cursos e planejar sua concretização a partir da estrutura administrativa do Departamento;

2. Ampliar, junto à Direção Geral e aos demais departamentos, o diálogo acerca das relações entre CAPDs, CAE e Napne, com vistas a qualificar a prática da educação inclusiva no interior do Câmpus Goiânia;
3. Dialogar com as coordenações de curso e com a CAPD no sentido de construção de um dossiê individualizado para os casos de necessidades educacionais específicas mais evidentes;
4. Permanecer na defesa de um debate ampliado sobre as estratégias avaliativas e sua relação com a permanência e êxito;
5. Continuar acompanhando as práticas das dependências nos cursos técnicos-integrados, procurando aproximá-las das rotinas estabelecidas na Resolução IFG nº 169/2023;
6. Demandar formação continuada para todos os servidores nos termos de uma educação inclusiva;
7. Demandar formação continuada para todos os servidores para a construção de uma instituição cada vez mais aberta à diversidade, assumindo uma perspectiva crítica e não meramente funcional do tema.;
8. Realizar reuniões periódicas entre todas as Coordenações de Curso e Área com o coletivo de TAEs do Departamento para a definição das atribuições e das possibilidades de cada setor no que se refere à proposição de uma educação inclusiva e aberta à diversidade;
9. Demandar contínua qualificação dos espaços de convivência dos estudantes no Câmpus.

## 4. PALAVRAS FINAIS

Gostaria de encerrar esse plano primeiramente com uma expressão de gratidão pelo apoio, parceria e compreensão de todos/as os/as colegas e discentes ao longo dos últimos dois anos, em que estive à frente da gestão do Departamento I. Foram tempos preciosos e desafiadores, de muito aprendizado e crescimento. É certo que, ao submeter este plano de trabalho, nos submetemos também à avaliação de cada um a respeito do que pudemos realizar coletivamente e daquilo que ainda carece de mais atenção e aperfeiçoamento.

Nesse sentido, desejo também destacar nosso compromisso, ao longo dos últimos anos, com uma perspectiva crítica de educação, com o esforço pela qualificação dos espaços



de debate e de representação, e com uma eficiência administrativa que vislumbrou, em última instância, a ampliação do cumprimento da função social do IFG. Todo esse compromisso veio estaiado pelo compromisso com nossas atividades de ensino e ainda com o esforço por manter reflexões de pesquisa sobre o fenômeno educativo, especificamente das finalidades educativas das instituições de ensino. Assim, buscamos também na gestão engendrar uma práxis guiada pela constante autorreflexão e diálogos com os pares e estudantes.

Este Plano de Trabalho passeia por uma série de questões de evidente importância, mas é apenas ponto de partida para um diálogo que esperamos aprofundar com cada um/a no tempo que for disponibilizado para essa ação. Aguardamos com expectativa esses momentos e desejamos que o mesmo possa se dar com quaisquer outras propostas que se apresentem, pois é no fazer democrático que nos fortalecemos e que avançamos enquanto instituição.

Saúdo a todos/as os/as servidores/as e estudantes, pedindo seu apoio e voto no dia 11 de setembro de 2023, quando se darão as eleições para a nova chefia do Departamento de Áreas Acadêmicas I.

**Rafael Gonçalves Borges**