

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



Por Ricardo Pieri

AMARE – Associação para o Bem-Estar do Menor Carente de Esperantina-PI



Sumário

| | |
|-----------------------------------|----|
| 1 – Mensagem da Diretoria..... | 2 |
| 2 - Introdução..... | 4 |
| 3 – Identidade Institucional..... | 5 |
| 3.1 Missão | 5 |
| 3.2 Visão de Futuro | 5 |
| 3.3 Princípios e Valores | 6 |
| 4. Análise do Ambiente..... | 6 |
| 4.1 Ambiente Interno | 7 |
| 4.2 Ambiente Externo | 10 |
| 5. Objetivos Estratégicos | 11 |
| 6. Mapa Estratégico | 12 |
| 7. Planos de Ação..... | 13 |

1 – MENSAGEM DA DIRETORIA

É com muita satisfação e orgulho que o Presidente da AMARE apresenta a toda comunidade o Planejamento Estratégico da Instituição, revisado, e pensado para os próximos anos, que objetiva assegurar os atendimentos por ela oferecidos e busca a sustentabilidade do projeto, enquanto perdurarem as condições de vulnerabilidade das Crianças e Adolescentes da cidade de Esperantina – PI.

Este documento é resultado de um trabalho contínuo, iniciado em 2016, instituindo a cultura do planejamento nesta organização, de forma participativa e com a condução de profissionais e entidades externas parceiras de Criciúma, Santa Catarina, de forma a contribuir com o desenvolvimento da AMARE no cumprimento de sua missão.

Nesse sentido, os colaboradores externos e parceiros, participaram como mediadores do processo, orientando, analisando ambientes e cenários internos e externos, contribuindo na identificação de objetivos e na construção dos respectivos planos de ação, de forma a garantir que o planejamento estratégico seja uma ferramenta efetiva de orientação inovadora à Gestão. Por outro lado, é de responsabilidade de todos na instituição fazer a implantação e controle de todos os Planos de Ação advindos deste planejamento, fazendo os devidos ajustes sempre que necessário.

É nossa missão organizacional “Promover, por meio de serviços socioassistenciais e ações educativas-culturais, a transformação social de crianças, adolescentes, jovens e suas famílias, sendo esse o nosso propósito de existência.

Dessa forma, todos aqueles que aqui contribuem atuam com o compromisso de levar a AMARE ao mais alto nível de atuação para que alcance os melhores resultados para os seus atendidos e tenha o reconhecimento da comunidade.

Este Plano Estratégico é apresentado como instrumento potencializador e orientador da cultura de planejar, de fazer escolhas, de priorizar as ações. Não pretendemos com este documento esgotar todo o tema, mas orientar o planejamento da AMARE com a vivência e experiência, que está em processo contínuo de construção e aprimoramento. Afinal, acreditamos que todo conhecimento se enriquece quando é compartilhado.

Esperamos, com isso, contribuir com o desenvolvimento institucional da nossa AMARE.



Isael Lustosa de Castro
Presidente



2 – INTRODUÇÃO

AMARE – Associação para o Bem-Estar do Menor Carente de Esperantina-PI é uma organização beneficente da sociedade civil, de assistência social, fundada em 1990. A organização resgata vítimas de extrema pobreza, violência, promiscuidade, drogas e procura reencantá-las para a vida.

Por meio de serviços socioassistenciais, promove a inclusão social e a equidade de chances com a oferta de oportunidades e o fortalecimento de vínculos familiares e comunitários. Ela cultiva a vivência de valores e o respeito à diversidade e favorece o desenvolvimento pleno da pessoa humana, envolvendo as dimensões afetiva, física, social, ética, cultural, estética e espiritual.

AMARE se baseia em princípios e valores que afirmam crianças, adolescentes, suas famílias e colaboradores como sujeitos de direitos, com liberdade a expressão e participação.

Para fazer frente aos desafios que lhe são impostos no seu dia a dia, a AMARE, entre as suas boas práticas de gestão, vem adotando, desde 2016, a realização sistemática e participativa do Planejamento Estratégico Institucional, visando estabelecer objetivos, metas e planos de ação que lhe proporcione o cumprimento de sua missão, baseados em seus valores e que lhe conduza a sustentabilidade do projeto, que neste momento está com 32 anos de existência.

P primeiro planejamento estratégico foi desenvolvido em 2016 em parceria com a Unesc – Universidade do Extremo Sul Catarinense, por meio do Prof. Ricardo Pieri com o apoio do *Bairro da Juventude dos Padres Rogacionistas*, representado pelo Senhor Anézio Luiz de Souza, ambos de Criciúma SC, que resultou em:

Objetivo Estratégico 1: Fornecer serviços Inovadores e de Qualidade que atendam às necessidades dos atendidos

- Plano de ação 1.1: Promover a criação de uma biblioteca presencial e virtual
- Plano de ação 1.2: Promover o acesso para pesquisa virtual (Internet) para professores e alunos.
- Plano de ação 1.3: Revisar as propostas socioeducativas da Instituição.
- Plano de ação 1.4: Analisar possibilidade de criação de cursos técnicos



- Plano de ação 1.5: Elaborar plano de conscientização ambiental para a Instituição e atendidos.

Objetivo Estratégico 2: Manter infraestrutura suficiente e adequada a execução da Missão e Visão de futuro.

- Plano de ação 2.1: Fazer um diagnóstico da infraestrutura física, tecnológica e de transporte para atender a atual demanda.
- Plano de ação 2.2: Realizar diagnóstico para proposição de plano de segurança.

O Plano Estratégico do 2016 foi revisado agora, em fevereiro de 2022, com a presença do Prof. Ricardo Pieri e do Sr. Anézio Luiz de Souza, ambos de Criciúma SC e aconteceu nas dependências da AMARE em Esperantina – PI. O processo foi participativo e contou com a presença de 38 pessoas, dos diversos setores institucionais, além de membros da Diretoria e de representantes de entidades externas, como segue:

- Direção/ Conselho – 3
- Comunicação e Marketing – 2
- Apoio Administrativo – 8
- Voluntários – 7
- Educação e Assistência Social - 18

Considerando o contexto apresentado, o resultado desta revisão será apresentado neste documento e tem como objetivo essencial a sustentabilidade do projeto da AMARE e prevê ações de curto, médio e longo prazo. O período de planejamento considerado foi de 2022 até 2025.

3 – IDENTIDADE INSTITUCIONAL

A seguir serão apresentados os elementos do planejamento estratégico que demonstram a identidade da instituição, frutos da revisão de conceitos e especificações realizadas em 2016.

Os participantes do Planejamento Estratégico revisitaram as definições feitas em 2016 e as revisaram, precedendo os ajustes necessários. Uma identidade organizacional é representada pelo conjunto entre Missão, Visão e Princípios e Valores da Organização.



3.1 MISSÃO

A missão representa o que a organização faz no segmento em que atua. É a razão de sua existência. No caso da AMARE, a missão institucional é:

Promover, por meio de serviços socioassistenciais e ações educativas-culturais, a transformação social de crianças, adolescentes, jovens e suas famílias.

3.2 VISÃO DE FUTURO

A visão de futuro aponta para onde a organização quer chegar a longo prazo. A visão procura representar o cenário ideal visualizado pela organização para o futuro. Demonstrará para onde deverão ser dirigidos os esforços e os recursos. É a direção, o rumo da organização.

Ser uma instituição sustentável e reconhecida pelo trabalho efetivo e de excelência na transformação social.



3.3 PRINCÍPIOS E VALORES

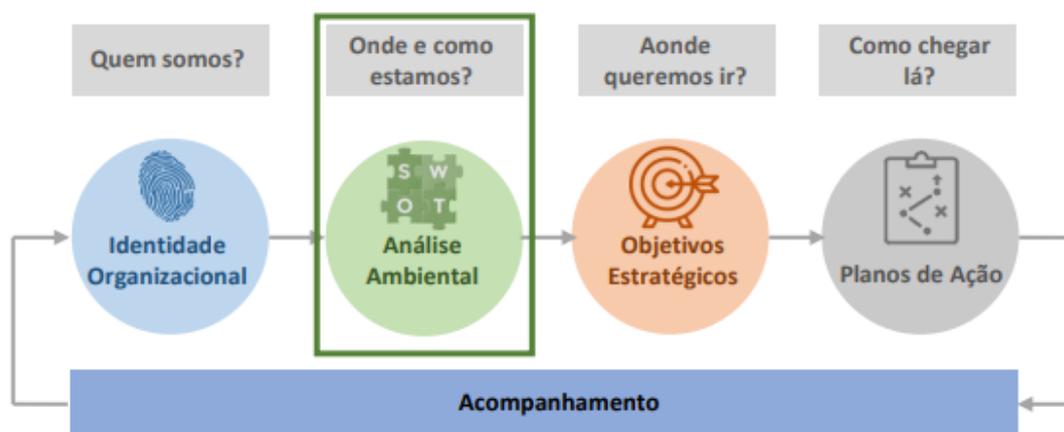
Os valores representam o conjunto dos princípios e crenças de uma organização. Determinam o comportamento de todos e fornecem sustentação para decisões a serem tomadas. São preceitos essenciais para a entidade, representando sua filosofia e características comuns a ela e seus integrantes. Funcionam como pilares na orientação da atuação de uma organização, visto que servem de base para tomada de decisões e para o alinhamento entre as pessoas.

Para a AMARE os valores são parte integrante da identidade organizacional e determinam o comportamento esperado por todos nos encaminhamentos da instituição.

- **Ética, Seriedade e Transparência.**
- **Comprometimento e Excelência.**
- **Fortalecimento de vínculos e encantamento** das pessoas.
- **Transformação e o desenvolvimento.**
- **Solidariedade e Gratidão.**
- Fortalecimento da **Causa.**
- **Felicidade e Espiritualidade.**
- **Valorização e o Desenvolvimento** da equipe.
- Aplicação dos recursos com **responsabilidade.**

4. ANÁLISE DO AMBIENTE

A análise do ambiente é um diagnóstico para mapear quais os pontos fortes e os pontos fracos (ambiente interno), quais as ameaças e oportunidades (ambiente externo) existentes que podem beneficiar ou prejudicar a organização nos ambientes internos, operacionais e no macro ambiente.



4.1 AMBIENTE INTERNO

Na análise do ambiente interno é possível verificar quais os Pontos Fortes e quais os Pontos Fracos (deficiências) existentes na empresa e que devem ter ações estudadas e encaminhadas. Os pontos Fortes e Fracos são itens que a empresa pode influenciar.

Na análise realizada pelos participantes foram apontadas, por área, todos os pontos fortes e fracos identificados, mesmo aqueles operacionais. A intenção é fazer os encaminhamentos necessários para fortalecer os pontos fortes e resolver os pontos fracos, conforme apresentados s seguir:

A) Gestão em Geral

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Transparência (2), Boa reputação, zelo pelo nome da entidade (2); • Gestão dos recursos (2); • Organização, procedimentos administrativos, poder de decisão; • Pessoal com conhecimento específico; • Espiritualidade; • Capacitações; • Alimentação fornecida; | <ul style="list-style-type: none"> • Liderança, valorização seletiva, forma de cobrar os resultados dos profissionais; • Clareza na cadeia de comando, falta de consenso entre gestores; • Comunicação interna; • Muitas capacitações feitas pela equipe interna; • Desvio de função; • Motivação, envolvimento e comprometimento. |

B) Assistência Social

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Assistência Psicossocial para os assistidos e suas Famílias; • Assistência alimentar e emocional com visitas domiciliares (4). • Serviços de convivência (Oficinas, visitas etc.); • Rodas de conversa e Palestras; • Parcerias e encaminhamentos com a Rede (4); • Entrega de benefícios e cestas básicas; • Colaboradores multifuncionais, identificados com a causa. | <ul style="list-style-type: none"> • Interação com as famílias; • Transporte dos assistidos (2); • Limitação no número de atendentes; • Indefinição na função profissional; • Espaço da assistência social e para o atendimento aos assistidos (2); • Limitação de recursos financeiros; • Indicadores de Impacto Social do trabalho da AMARE. |

C) Infraestrutura (Edificações, máquinas, equipamentos, manutenção)

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Infraestrutura da instituição: <ul style="list-style-type: none"> ○ Edificação moderna; ○ Equipamentos (2) modernos; ○ Salas climatizadas; ○ Espaços que existem na instituição; ○ Estruturas de salas; ○ Parquinho; ○ Area de lazer; ○ Estacionamento; ○ Meio ambiente; ○ Câmeras de vigilância (2); ○ Energia solar; ○ Internet livre; • Higiene, limpeza e organização; • Manutenção da estrutura física. | <ul style="list-style-type: none"> • Sala/Aulas no corredor (4); • Barulho da percussão (2); • Limitação de espaços – quantidades necessárias; • Adequação dos espaços físicos ao tipo de atendimento; • Sala para atendimento psicossocial; • A falta de um palco com camarim; • Máquina para oficinas de corte e costura. |

D) Educação (Metodologias, Processos e Materiais, Oficinas)

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● Metodologia Educacional <ul style="list-style-type: none"> ○ Processos educativos, diversificados e adaptativos (3); ○ Material pedagógico de qualidade (2); ○ Planejamento, acompanhamento, monitoramento (4); ○ Visitas domiciliares; ○ Pesquisa educacional-socioemocional (2); ● Profissionais da educação <ul style="list-style-type: none"> ○ Educador comprometido; ○ Capacitação/psicossocial/online; ○ Trabalho em equipe; ● Salas climatizadas; ● Equipamentos multimídias; ● Parceria com as escolas; ● Parceria com o SME; | <ul style="list-style-type: none"> ● Melhorar continuamente a metodologia de ensino: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estudar/evoluir possibilidade de inovação curricular e novas modalidades de ensino; ○ Criação de novas oficinas (2) com temas atuais como empreendedorismo, criatividade e inovação, meio ambiente etc.; ○ Intensificar o uso do esporte nas atividades escolares; ○ Fazer o acompanhamento pedagógico; ○ Matrícula de aluno dentro da idade certa; ○ Construir novas salas (?); ○ Incluir conscientização para a coleta seletiva e ODS(s); ○ Buscar parcerias com o SEBRAE, SESC e outras entidades para o desenvolvimento de novas propostas de ensino; ● Desenvolver proposta de Formação Continuada de professores com participação de palestrantes externos (Educação); ● Melhorar a comunicação do pedagógico com os assistidos e suas famílias por meio de número de telefone/WhatsApp exclusivo; ● Acrescentar cláusulas ao termo de responsabilidade para efetivar maior compromisso dos pais com a instituição. (realizada); ● Analisar proposta de parceria com o município para a implantação de uma escola municipal dentro da AMARE. |

E) Financeiro (Recursos Financeiros, Captação...)

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade na Gestão dos recursos da entidade, com honestidade, transparência e ética, zelando pelo pagamento dos salários em dia; • Existência de reserva financeira estratégica; • Profissional da área com conhecimento específico em finanças; • Realização/Criação de projetos. | <ul style="list-style-type: none"> • Realização/Criação de novos projetos; • Diversificação das fontes de recursos. (Empresas, Leis de Incentivo, Pessoas físicas, criatividade para criação de novas campanhas); • Dependência significativa de doações internacionais (2); • Sobrecarga de serviços; • Planejamento dos investimentos estratégicos para as atividades (Longo prazo). |

F) Recursos Humanos e Comunicação Interna

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Acolhimento das questões pessoais dos colaboradores; • Mídias sociais; • Comunicação geral; • Site/Facebook/Instagram; • Compromisso; • Trabalho em equipe; • Comunicação com doadores. | <ul style="list-style-type: none"> • Feedback <ul style="list-style-type: none"> ○ Chamar atenção na frente dos alunos; • Organização Interna de RH <ul style="list-style-type: none"> ○ Intervalo entre o 1º e o 2º tempo (Manhã/tarde); ○ Ausência de hora extra; ○ Contratação de pessoas; ○ Regras Internas; • Profissionais <ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de comprometimento dos colaboradores com a causa; ○ Falta de conhecimento do colaborador; • Comunicação Interna <ul style="list-style-type: none"> ○ Medo da comunicação; • Comunicação com as famílias (compromisso da família com a Amare) - Propomos excluir esta sugestão, acreditamos que ela deve ser atribuída ao setor de Assistência Social. |

G) Marketing e Mobilização de Recursos

| Pontos Fortes | Pontos Fracos |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Relação com o público/empresa; • Mídias sociais; • Equipamentos; • Espaços apropriados; • Campanhas; • Satisfação dos doadores; • Equipe. Engajamento. Boas relações; Busca por Inovações. | <ul style="list-style-type: none"> • Diversificação das fontes de recursos. (Empresas, Leis de Incentivo, Pessoas físicas, criatividade para criação de novas companhias); • Ampliação da área de captação, além de Esperantina; • Equipe: Profissionalização, autonomia, tamanho insuficiente; • Capacitação da equipe, em especial para a Lei de Incentivo; • Desenrolamento de projetos para as Leis de Incentivos; • Máquina fotográfica para registros (instrumento de mídia); • Recursos necessários para o desenvolvimento de campanhas de mobilização. |

4.2 AMBIENTE EXTERNO

O ambiente externo contém oportunidades e ameaças, que são forças de fora, que se bem aproveitados podem trazer vantagens competitivas para a instituição. A empresa não tem poder sobre estas ascendências, porém pode aproveitar as oportunidades ou se defender das ameaças, de acordo com os pontos fortes existentes.

A) Oportunidade e Ameaças Identificadas

| Oportunidades | Ameaças |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dificuldades da estrutura educacional do município; • Pouca qualidade do ensino público; • Tecnologia educacional; • Baixa consciência cultural; • Rede de apoio Social do município/estado II; • Parceiros → Relacionamento; • Leis de incentivo; • Comunidade carente; • Fundações e organizações de fomento do terceiro setor; • Infraestrutura digital; • Escolas tempo integral no município – Possibilidade III; • Programa municipal (Jornada) • Grandes Empresas; | <ul style="list-style-type: none"> • Baixa renda da população local • Baixo rendimento escolar da criança e adolescente • Escolas tempo integral no município – Possibilidade • Proposta de educação integral pelo município |

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Após a realização da análise ambiental, incluindo os Ambientes Internos e Externos, foi realizado a definição dos objetivos estratégicos. Estes representam os resultados que se deseja atingir para a solução dos problemas identificados, a eliminação das causas de dificuldade ou o desenvolvimento de novas potencialidades.



Os objetivos estratégicos foram ancorados nas áreas operacionais da instituição, conforme demonstrados abaixo:

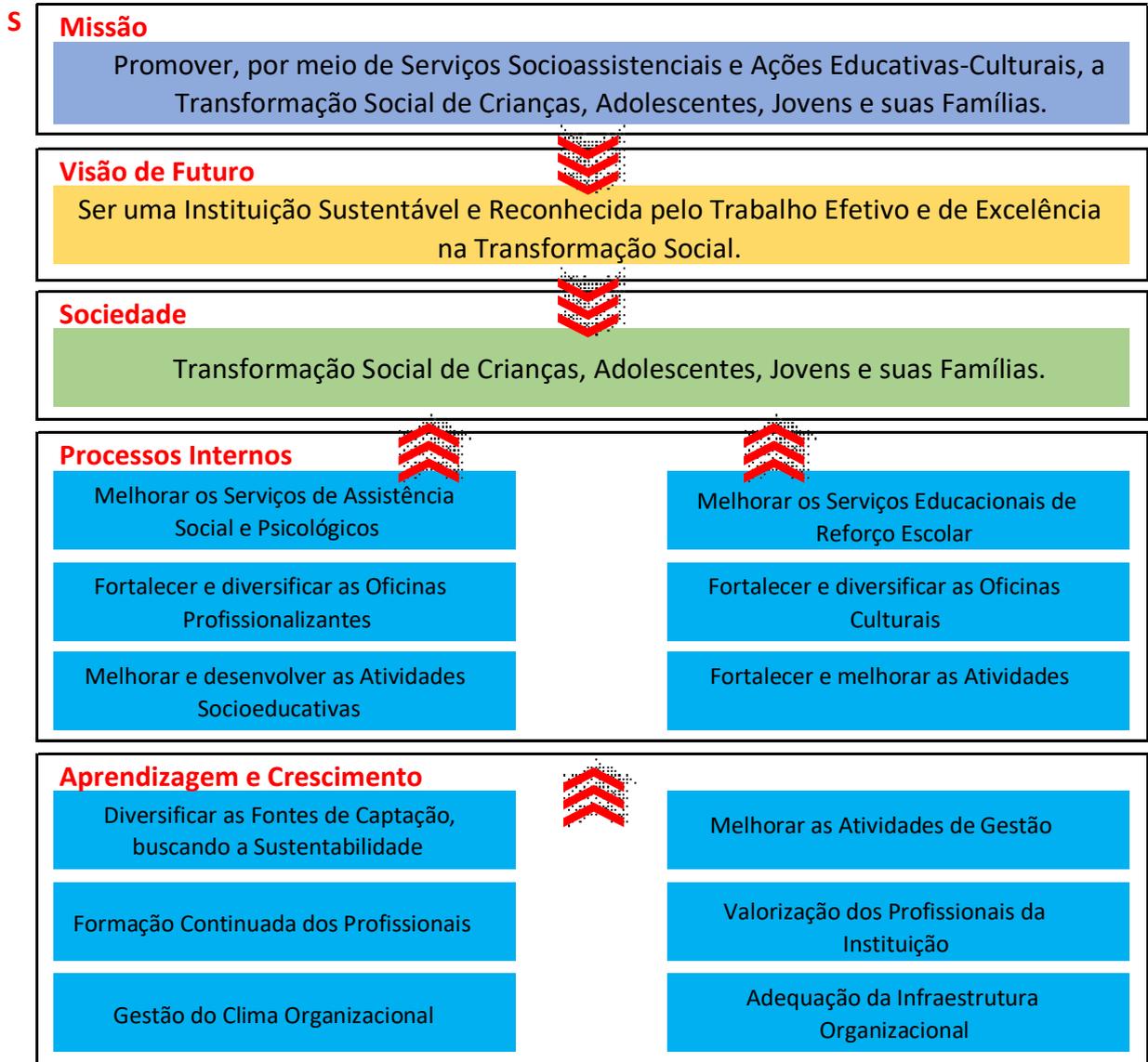
- Melhorar/Ampliar a prestação de serviços Psicossocial, buscando o envolvimento das famílias nas atividades da instituição com serviços de convivência e fortalecimento de vínculos. (Assistência Social);
- Melhorar continuamente a metodologia do reforço escolar, buscando a melhoria dos assistidos no desempenho escolar municipal. (Reforço Escolar);
- Desenvolver programas e/ou estratégias de Captação de Recursos para assegurar a sustentabilidade da instituição. (Financeiro)
- Melhorar as condições da infraestrutura da instituição com possíveis ampliações e manutenções adequadas, assegurando a qualidade do serviço prestados. (Infraestrutura)
- Diversificar as fontes de captação de recursos institucionais, Governamentais e Privadas, buscando a sustentabilidade da operação. (Marketing e mobilização de recursos)
- Desenvolver programas de reconhecimento e valorização dos colaboradores da Instituição. (Recursos Humanos)
- Procurar solução de participação da comunidade na Gestão da Instituição. (Gestão em Geral).

6. MAPA ESTRATÉGICO

O mapa Estratégico é uma representação visual das estratégias organizacionais, permitindo uma visualização da relação causa e efeito entre os elementos que compõe o planejamento, facilitando assim, o entendimento da estratégia.

O presente mapa estratégico está baseado no *Balanced Scorecard* (BSC) de Kaplan e Norton (1992) e tem como foco a perspectiva da sociedade, que no caso da AMARE é a transformação social de crianças, adolescentes, jovens e suas famílias. (Sociedade).

As demais estratégias ou objetivos, foram desenvolvidos para dar suporte a transformação social buscada pela AMARE, como pode ser observado no mapa a seguir.



7. PLANOS DE AÇÃO

Elaborados os Objetivos Estratégicos Organizacionais, que têm caráter mais abrangente, é necessário fazer o detalhamento destes objetivos em Planos de Ação mais específicos com atividades, entregas e prazos mais restritos e com outras informações que ajudem na sua execução e controle.



Os planos foram desenvolvidos, utilizando-se a técnica do 5W2H, que é mais uma ferramenta importante no processo de Planejamento Estratégico, pois visa garantir organização nas ações, concentrando os esforços para que não haja perda de foco.

| | |
|-----------|--------------------------|
| 5W | What (o quê)? |
| | When (quando)? |
| | Who (quem)? |
| | Why (por quê)? |
| | Where (onde)? |
| 2H | How (como)? |
| | How much (quanto custa)? |

O Plano estratégico da AMARE resultou em 42 Planos de Ações que se encontram no Apêndice “A” deste Trabalho e estão assim distribuídos:

- Plano de Assistência Psicossocial..... 11 Planos de ação
- Plano de Diretoria Executiva 4 Planos de ação
- Plano de Educação Social 4 Planos de ação
- Plano Financeiro 4 Planos de ação
- Plano de Infraestrutura e Logística 4 Planos de ação
- Plano de Marketing e Mobilização de Recursos 4 Planos de ação
- Plano de Recursos Humanos 11 Planos de ação

Esperantina (PI), 3 de fevereiro de 2022



Isael Lustosa de Castro

Presidente



Johannes Skorzak

Gerente



APENDICE A

(Planos de Ação do PE da AMRE – 2022 - 2026)

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| Assistência Psicossocial | | Responsável | Quando | | Observação |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------|-----|-----------------|
| | | | Início | Fim | |
| 1 | Melhorar/ampliar a prestação de serviços psicossocial, buscando o envolvimento das famílias nas atividades da instituição com serviços de convivência e fortalecimento de vínculos. | Hianca | 05/2022 | | Ação continuada |
| 2 | Intensificar o relacionamento, os encaminhamentos e as ações com a rede. | Hamilton | 05/2022 | | Ação continuada |
| 3 | Adequar o espaço físico do Setor de Assistência Social às necessidades dos serviços prestados. | Mayra | 2023 | | |
| 4 | Estudar outras possibilidades de ampliação de parcerias com o poder público (Municipal, Estadual e Nacional). | Johannes | 06/2023 | | |
| 5 | Identificar e desenvolver projetos específicos para editais de empresas/institutos privados ofertados no país. | Hianca | 04/2022 | | Ação continuada |
| 6 | Criar informações e/ou indicadores de desempenho dos serviços prestados da área psicossocial, para acompanhamento pela gestão da instituição. | Gessyka | 06/2022 | | Ação continuada |
| 7 | Identificar/desenvolver indicadores de impacto social das atividades desenvolvidas pela Amare. | Hianca | 05/2022 | | Ação continuada |
| 8 | Oportunizar oficinas/cursos de qualificação profissional para os assistidos fora da instituição. | Gessyka | 08/2022 | | Ação continuada |
| 9 | Acrescentar no contexto da proposta pedagógica da AMARE conteúdos sobre educação financeira e empreendedorismo. | Ana Carla | 08/2022 | | Ação continuada |
| 10 | Articular junto às Empresas Amigas o projeto Primeira Experiência Profissional proporcionando qualificação para o mercado de trabalho. | Cleane | 12/2022 | | Ação continuada |
| 11 | Oportunizar a equipe psicossocial horários para estudo de casos sobre os assistidos em atendimento, permitindo aprofundar o conhecimento sobre eles, qualificando o serviço. | Hamilton | 05/2022 | | Ação continuada |

Responsável: Hianca Fontineles Aguiar

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| | Diretoria Executiva | Responsável | Quando | | Observação |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------|-----|-----------------|
| | | | Início | Fim | |
| 1 | Formação de Conselho Deliberativo (médio prazo) composto por representantes do comércio, administração pública, justiça, cidadãos com elevado saber e conhecimento e da cultura | João / Hianca | 2023 | | |
| 2 | Criar núcleo de gestão que coordena as ações entre os setores (Equipe Gestora) | João / Hianca | 05/2022 | | |
| 4 | Pesquisa pelos psicólogos do clima organizacional para avaliar o clima psicológico entre educadores | Hianca / Hamilton | 05/2022 | | Ação continuada |

Responsável: **Johannes Skorzak**

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| Educação Social | Responsável | Quando | | Observação |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------|---------------|--------------|
| | | Início | Fim | |
| 1. Melhorar continuamente a metodologia de ensino: | | | | |
| 1.1 - Estudar possibilidade de inovação curricular e novas modalidades de ensino. | Ana Carla / Elizalda | 01/2022 | 12/2022 | Permanente |
| 1.2 - Criação de novas oficinas com temas atuais como empreendedorismo, criatividade e inovação, meio ambiente etc. | Ana Carla | 08/2022 | 12/2022 | Secretariado |
| 1.3 - Intensificar o uso do esporte nas atividades de Educação Integral. | Mayra | 08/2022 | 12/2022 | |
| 1.4 - Fazer o acompanhamento pedagógico. | Elizalda | 01/2022 | 12/2022 | |
| 1.5 - Matrícula do assistido dentro da idade certa. | Ana Carla | Permanente | | |
| 1.6 - Montar salas (adaptação de salas atuais) | Mayra | 01/2024 | 12/2024 | |
| 1.7 - Incluir conscientização para a coleta seletiva e ODS(s) | Elizalda | 08/2022 | 12/2022 | |
| 1.8 - Buscar parcerias com o SEBRAE, SESC e outras entidades para o desenvolvimento de novas propostas de ensino. | Ana Carla | 01/2023 | 12/2023 | |
| 1.9 Melhorar a comunicação da instituição com a rede de ensino público. | Johannes | 05/2022 | Ação Contínua | Apoio: Artur |
| 1.10 – Procurar a UFPI para continuar o processo de validação da metodologia de avaliação. (Aplicativo) | Johannes | Permanente | | Apoio: Artur |
| 2. Desenvolver proposta de Formação Continuada de professores com participação de palestrantes externos. (Educação) | Elizalda | 08/2022 | 12/2022 | Permanente |
| 3. Melhorar a comunicação do pedagógico com os assistidos e suas famílias por meio de número de telefone/WhatsApp exclusivo. | Gessyka / Cleane | 05/2022 | 05/2022 | |
| 4. Acrescentar cláusulas ao termo de responsabilidade para efetivar maior compromisso dos pais com a instituição. (realizada) | Ana Carla | 01/2022 | | |

Responsáveis: Ana Carla Borges Rodrigues Vale e Elizalda Oliveira Fontineles Aguiar

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| | Financeiro (recursos financeiros, captação...) | Responsável | Quando | | Observação |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------|-----|------------------------------------|
| | | | Início | Fim | |
| 1 | 1. Desenvolver Programa Estratégico de Captação para o aumento e a diversificação de recursos, reduzindo a representatividade da dependência da Alemanha, com parcerias com grandes empresas, participação de Pessoas Físicas e ampliação da área geográfica de contribuintes. (Marketing) | Hianca / Shirley / Artur | 05/2022 | ... | João / Eliete revisão dos projetos |
| 2 | 2. Preparar a Instituição para o desenvolvimento/elaboração de projetos de captação de recursos das Leis de Incentivos e de outras fontes de fomento nacional, interna (colaboradores) e externamente (consultores especializados). (Marketing) | Hianca / Shirley / Artur | 05/2022 | ... | João / Eliete revisão dos projetos |
| 3 | 3. Manter o controle, a ética e transparência na Gestão dos Recursos da organização. Adicionar cláusula no Código de Ética e Conduta | Conselho Fiscal / Deliberativo | Ação continuada | | |
| 4 | 4. Capacitação periódica para acompanhar as atualizações na área de prestação de contas. | Eliete / Rebeca / Joseana | 05/2022 | ... | Ação continuada |

Responsáveis: Johannes Skorzak e Eliete Paiva

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| 1. Infraestrutura (Edificações, máquinas, equipamentos, manutenção) | | Responsável | Quando | | Observação |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------|-------|-----------------------------------|
| | | | Início | Fim | |
| 1 | 1. Fazer o Planejamento de longo prazo da estrutura predial da instituição com base em levantamento (diagnóstico) das necessidades de espaços para a prestação dos serviços de socioeducacionais e psicossocial, observando: | | | | |
| | 1.1 - Ambiente adequado para a realização das atividades | Mayra / Johannes | 08/22 | 08/22 | |
| | 1.2 - Adaptar galpão 1 para sala de aula; | Mayra / Johannes | 12/23 | 02/24 | Johannes / Mayra revisão projetos |
| | 1.3 - Adaptar galpão 2 em concha acústica e/ou sala de atendimentos psicossociais; (EVENTUAL) | Mayra/ Johannes | 06/25 | 08/25 | Auxílio Hianca/Shirley |
| | 1.4 - Ampliar o Ginásio com depósitos e palco; | Mayra/ Johannes | 06/24 | 09/24 | Auxílio Hianca/Shirley |
| | 1.5 - Adequações nas áreas sombreadas; | Mayra/ Johannes | 12/22 | 12/22 | Auxílio Hianca/Shirley |
| | 1-6 Outras necessidades de projetos específicos. | Mayra/ Johannes | 08/22 | 08/22 | Auxílio Hianca/Shirley |
| 2. Logística | | Responsável | Quando | | Observação |
| | | | Início | Fim | |
| 1 | Equipamentos modernos para jardinagem (Tesoura de jardinagem com cabo extensor); | Ronaldo / Eliete | 08/22 | 08/22 | |
| 2 | Desenvolver projeto de conscientização racional da internet na instituição | Mayra / Johannes | 08/22 | 08/22 | Auxílio Hianca/Shirley |
| 3 | Trocas de máquinas do corte costura. | Mayra / Johannes | 02/24 | 02/24 | Auxílio Hianca/Shirley |

Responsáveis: Johannes Skorzak e Mayra Rafaela Sirqueira

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| Marketing e Mobilização de Recursos | | Responsável | Quando | | Observação |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------|---------------|--------------------------------------------------|
| | | | Início | Fim | |
| 1 | 1. Desenvolver Programa Estratégico de Captação: | | | | |
| | 1.1. Novos projetos. | Artur | 05.2022 | 08.2023 | Shirley, Hianca, João, Eliete |
| | 1.2. Fidelização das Campanhas: Operação Criança Feliz (outubro) e Doce Natal (dezembro). Objetivo: arrecadação de doces, bolos confeitados e brindes para os assistidos. | Shirley | 05.2022 | 12.2022 | Apoio: Equipe Marketing |
| | 1.3. Campanha Dia do Amigo da Amare – Campanha exclusiva no aniversário da instituição. (padrinho trazendo um possível investidor para conhecer a instituição) | Gessyka | 2023 | 05.2023 | Apoio: Equipe Marketing |
| | 1.4. Doação na folha de pagamento (visita em empresas) | Shirley | 01.2023 | 12.2023 | Gerlisa, Artur Equipe de Comunicação |
| 2 | 1.5 Plano escrito de Captação de Recursos para o ano de 2022 e 2023 | Shirley | 05.2022 | 12.2022 | Apoio: João, Eliete, Artur |
| | 1.6 Plano escrito de Comunicação para a organização 2022 e 2023 | Shirley | 05.2022 | 12.2022 | Apoio: João, Eliete, Artur |
| | 2.0 Ampliar a área de captação, além de Esperantina. | | | | |
| | 2.1 Contratação de Empresa de Marketing e captação de Recursos em Teresina | Sr. João | 05.2022 | 12.2022 | Financeiro, Shirley |
| | 2.2. Marcar reunião com grupos de possíveis investidores na capital e cidades vizinhas através de uma pessoa de influência. | Shirley | 05.2022 | 06.2023 | João, Suporte: Equipe de Comunicação e Marketing |
| 3 | 3. Desenvolver a Equipe de captação de Recursos. | | | | |
| | 3.1. Participar de cursos online, presencias e capacitações sobre leis de incentivos. | Eliete (Financeiro) | 03.2022 | Ação contínua | Equipe de Comunicação e Marketing |
| | 3.2. Busca por inovações: ação contínua. | Shirley | | Ação contínua | Equipe de Comunicação |
| 4 | 4. Desenrolar de projetos | | | | |
| | 4.1. Gerente do setor atualmente participa do desenvolvimento dos projetos já existente. | Shirley | | | Hianca, Artur, João, Eliete |
| | 4.2. Buscando conhecimentos para iniciar projetos relacionados a Lei de Incentivos | Shirley | | | Artur, Gerlisa, Hianca |

Responsável: Shirley Machado dos Santos

PLANO ESTRATÉGICO 2022 - 2025



| Recursos Humanos e Comunicação Interna | | Responsável | Quando | | Observação |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|---------|---------|--------------------------------|
| | | | Início | Fim | |
| 1 | Rever o procedimento para realização de feedback, com local apropriado e nos momentos adequados. Utilizar as reuniões com equipe aos sábados e com Equipe Gestora quinzenalmente. | João / Hianca | 05/2022 | | |
| | 1.1 Usar encontros diários para cobranças em geral. | | | | |
| 2 | Desenvolver um processo de gestão mais participativo e democrático, valorizando ideias e sugestões da equipe. | João / Hianca | 05/2022 | | |
| 3 | 3. Desenvolver políticas de Valorização dos colaboradores: | | | | |
| | 3.1. Reconhecer o desempenho dos profissionais em suas “reais” atribuições; | João / Hianca | 05/2022 | | |
| | 3.2. Evitar o desvio de função; | João / Hianca | 05/2022 | | |
| | 3.3. Demonstrar confiança no trabalho dos colaboradores; | João | 05/2022 | | Hianca / Eliete |
| | 3.4. Valorizar o profissional e sua região. | João | 05/2022 | | Hianca / Eliete |
| | 3.5. Definir critérios de recrutamento e seleção dos profissionais (Teste vocacional aplicado por psicólogos) | Hianca / Hamilton | 05/2022 | | |
| | 3.6. Buscar remuneração (salários e benefícios) adequada e justa em função dos cargos e responsabilidade exercidas (elaborar Plano de Carreira levando em consideração a formação x tempo de serviço x experiência). | João / Hianca | 05/2022 | | Observar orçamento |
| 3.7. Oportunizar cursos de capacitação online / presencial de acordo com sua área de atuando. | Eliete | 05/2022 | | | |
| 4 | 4. Criar um programa de capacitação para o Desenvolvimento das Lideranças Estratégicas da Amare, baseadas nas habilidades e competências necessárias para sustentabilidade futura das lideranças: | João / Hianca / Eliete | 08/2022 | | Equipe psicossocial como apoio |
| | 4.1. Hard skills (habilidades técnicas) | Hianca / Eliete | 08/2022 | | |
| | 4.2. Soft skills (habilidades pessoais e intangíveis) | Hianca / Eliete | 08/2022 | | João / Hianca como apoio |
| 5 | 5. Revisar o organograma da Amare, para demonstrar todos os setores e cargos | Eliete | 05/2022 | 05/2022 | João / Hianca |
| 7 | 6. Deixar claro e respeitar a cadeia de comando institucional. | João | 05/2022 | | Hianca / Eliete |
| 8 | 7. Prezar pela seleção de profissionais com conhecimento nas áreas específicas da instituição. (“Homem certo no lugar certo”) | João | 05/2022 | | Hianca / Eliete |
| 9 | 8. Melhorar o Processo de Integração dos Novos Colaboradores, tornando mais efetiva e rápida a socialização dos profissionais. Atribuir responsável para acompanhar durante determinado período. Fazer uma cartilha com direitos e deveres, apresentando as regras da instituição, seu funcionamento, PPI; | Ana Carla | 05/2022 | 12/2022 | Eliete como apoio |
| 10 | 9. Melhorar a comunicação interna advinda da direção para os setores com utilização de Comunicação Assertiva através do Planejamento setorial | Hianca | 05/2022 | | Artur como apoio |
| 11 | 10. Criação de Banco de Horas para compensação posterior de horas extras e feriados. | Eliete | 05/2022 | 06/2022 | Rebeca |

Responsável: Hianca Fontineles Aguiar e Eliete Paiva