



# Relatório Final 2021-2022

Projeto : Casa do Jabuti - Programa de fortalecimento institucional e melhoria de serviços para garantia de direitos das crianças e adolescentes.

REALIZAÇÃO



REPASSE E PRESTAÇÃO DE CONTAS



PATROCÍNIO





# SUMÁRIO

## **1** Apresentação da Instituição

- 1.1 Identificação
- 1.2 Histórico

## **2** Apresentação do Projeto

- 2.1 Introdução
- 2.2 Justificativa
- 2.3 Objetivos

## **3** Etapas alcançadas e resultados

- 3.1 Objetivos e etapas alcançadas
- 3.2 Aquisição de equipamentos
- 3.3 Resultados alcançados



## Apresentação da Instituição

### 1.1 IDENTIFICAÇÃO

**Organização da Sociedade Civil:** Centro Educacional Jabuti

**CNPJ:** 08.161.818/0001-06

**Endereço:** Av. Brasil, 463 – Mogi moderno Mogi das Cruzes – Sp - Cep :08717-260

**Responsável Legal :** Valter Estevão Eitler

**Objeto da Parceria:** Projeto: Casa do Jabuti-Programa de Fortalecimento e Melhoria de Serviços para Garantia de Direitos das Crianças e Adolescentes.

**Exercício:** 2021 à 2022

**Origem dos recursos:** Fundo Estadual dos Direitos das Crianças e dos Adolescentes

**Processo:** 2862789/2019 (Termo de Fomento)

### 1.2 HISTÓRICO

O Centro Educacional Jabuti, ou simplesmente JABUTI, é a concretização de um sonho de um grupo de pessoas, que vinha atuando há vários anos junto a instituições que se dedicam ao bem estar de crianças e adolescentes (creches, abrigos, centros de apoio social, psicológico e psicopedagógicos) e que sentiram a necessidade de fundar uma nova instituição, com cunho educacional, que pudesse se juntar às já existentes, na região de Mogi das Cruzes, somando esforços no sentido de proporcionar o acesso ao conhecimento e à cultura para o maior número de crianças possível.

O grupo fundador optou pela área da educação, por acreditar que esta é a base para as mudanças necessárias na formação de um ser humano, que pode levá-lo às transformações sociais que tanto almejamos nos dias de hoje.





# Centro Educacional J A B U T I

O Jabuti teve sua assembleia de criação em 04 de junho de 2006, e a partir de setembro de 2007 concretizou sua primeira ação, criando a Escola de Educação Infantil Jabuti, e, atendendo, em um primeiro momento a 50 crianças. Em 2008 passou a contar com dois projetos em Jundiapéba, (Distrito de Mogi das Cruzes), para atender crianças e adolescentes no horário complementar ao da escola (Serviços de Convivência e Fortalecimento de Vínculos). Estes projetos receberam nomes de CENTOPEIA E PREMA e, em conjunto passaram a atender 130 crianças e adolescentes entre 6 e 15 anos.

Em 2012 o Jabuti recebeu a missão de administrar um prédio construído para abrigar uma escola infantil e ampliou a Escola de Educação Infantil, que passou a atender 180 crianças entre zero e 5 anos.

Em 2015, através da ampliação do espaço reservado ao Projeto Prema, passou-se a concentrar os trabalhos nesse projeto, fechando o espaço do Projeto Centopeia. Passou-se a atender 115 crianças no total. Também neste ano a Prefeitura cedeu novo espaço para administração do Jabuti, e, instalou-se em Jundiapéba a Escola de Educação Infantil II, que atende, desde então, a 160 crianças entre zero e 3 anos. Atualmente, portanto, o Jabuti, nas duas Escolas e no Projeto Prema, atende a cerca de 500 crianças e adolescentes.





## 2

## Apresentação do Projeto

### 2.1 INTRODUÇÃO

**Nome do Projeto:** Casa do Jabuti-Programa de Fortalecimento Institucional e Melhoria de Serviços para Garantia de Direitos de Crianças e Adolescentes.

**Local de execução:**

Escola de Educação Infantil Jabuti (unidade 2)

Rua :Pedro Paulo dos Santos, 2581 - Distrito de Jundiapéba CEP: 08752-055

fone: (11).4735.1154

**Público-alvo:** O projeto prevê a contemplação de 68 colaboradores do Jabuti de forma direta, impactando nas 500 crianças e adolescentes atendidos .

### 2.2 JUSTIFICATIVA

As Organizações Não-Governamentais (ONGs) têm representado um papel de destaque no contexto atual, atuando ora na esfera pública mesmo não sendo Estado, ora atuando na esfera privada, embora não possuindo fins lucrativos. As ONGs precisam responder às exigências da sociedade e para isso, precisam rever suas formas de gestão e sua estrutura organizacional para conseguirem fortalecer sua autonomia e participação social dos públicos para os quais elas existem. Elas não podem ser meras tarefeiras de demandas sociais, nem uma buscadora profissional de recursos. Uma gestão que possa ampliar o sentido, a qualidade e a relevância das ações de profissionais do campo social é algo extremamente necessário no cenário contemporâneo. Quão melhor capacidades estiverem as ONGs para interagir com o poder público, e quão melhor conhecerem as formas de parceria entre sociedade civil e poder público, melhor será o resultado das ações para o usuário.

Por isso mesmo, com fins de amadurecer a forma de gerir o Jabuti e desenvolver parcerias com o poder público que possam significar o avanço da



temática dos direitos humanos e suas mais variadas dimensões, a presente proposta busca o que é essencial para que, em médio prazo, o Jabuti possa desenvolver parcerias de qualidade em todas as suas etapas, da regularização determinados certificados, à melhoria da execução pedagógica, à execução orçamentária e a prestação de contas.

O fortalecimento e a capacitação do Jabuti e alguns parceiros é imprescindível para o fortalecimento de sua função pública e para democratizar o acesso a esses recursos.

### 2.3 OBJETIVO GERAL:

Promover o desenvolvimento institucional e modernização administrativa e pedagógica para a melhoria da gestão.

### 2.4 OBJETIVO ESPECÍFICO:



#### **Institucional**

Aprimorar os fluxos e a gestão da organização, aumentando sua eficiência no desenvolvimento de seus projetos e cumprimento de seus objetivos.

#### **Pedagógico**

Melhorar a qualidade do atual projeto pedagógico para que as crianças tenham uma educação pública e referenciada no Município.

#### **Gestão de Pessoas**

Fortalecer a integridade do projeto, contratando pessoas que antes atuavam como voluntária



## **3** Etapas alcançadas e resultados

### 3.1 ETAPAS ALCANÇADAS:

#### **ETAPA INICIAL PRIMEIRO TRIMESTRE:**

- No primeiro mês de execução procedemos com a contratação das profissionais de apoio administrativo e coordenadora do projeto ;
- Efetivamos a contratação da assessoria de comunicação conforme previsto no plano de trabalho ;
- Na primeira etapa, iniciamos o ciclo de formação Team Building-Intervenções comportamentais . A primeira etapa, chamada de **“Levantamento e Sensibilização”**, foi feita em quatro grupos, desmembradas em dois dias, 6 e 13 de novembro, usadas parte da manhã e da tarde, entre cargos de direção, coordenação, professores, assistentes de desenvolvimento infantil e auxiliares, ou seja, todo o corpo do Jabuti foi contemplado.  
Cada encontro teve a duração de aproximadamente 4 horas, e o local dos encontros foi em uma das unidades do Jabuti, em Jundiapéba – Mogidas Cruzes.

#### **Objetivo:**

A importância de trazer o que podemos melhorar, assim como o que está relacionado ao propósito e o porquê do Jabuti existir, provocando a vontade, a intenção e a ação de cada um, para contribuir no todo, no resultado diário.

#### **Estrutura:**

#### **Toda Equipe dividida em 4 grupos**

Turma 1: 17 pessoas,  
Turma 2: 13 pessoas,  
Turma 3: 12 pessoas



Turma 4: 15 pessoas



Procedemos com a contratação da empresa de Buffet , ofertando o coffee break e refeições para toda a equipe nos dias de formação .







## Centro Educacional J A B U T I

- Encerramos a etapa de formação Team Building-Intervenções comportamentais com o tema, “Atitudes Bem-vindas”, que foi realizada em dois grupos, nos dias, 26 de março e 02 de abril de 2022, agregando todos os colaboradores do Jabuti (direção, coordenação, professores, assistentes de desenvolvimento infantil e auxiliares).

### Objetivos alcançados:

- ✓ Conscientização, reflexão e crítica;
- ✓ Conhecimento sobre garra de Angela Duckworth;
- ✓ Reconhecimento de melhorias em si mesmos;
- ✓ Motivação e incentivo de melhores práticas.



### ETAPAS SEGUNDO TRIMESTRE:

- Em esta etapa demos continuidade ao cronograma do plano de trabalho e ciclos de formação. Iniciamos o trimestre com as oficinas de musicalização para educadores, através do trabalho ministrado pelo arte-educador Paulo Betzler .



**Estrutura:**

Toda Equipe foi dividida em 2 grupos, os encontros foram alternados em 2 grupos de 35 pessoas cada, com 4 horas de duração cada, totalizando 8 horas de formação para cada grupo.

**Objetivo:**

Formar educadores para musicalização com crianças e adolescentes com a temática da Cultura Popular Brasileira.

**Encontros:**

Os encontros foram divididos em dois momentos, primeiro com apresentações de instrumentos de percussão, demonstrando sons, materiais e possibilidades de feitura com os educandos/atendidos. No segundo momento desenvolvimento das danças, ritmos e histórias.

**Objetivos alcançados:**

Sensibilizar e estimular para um ensino de musicalização, resgatando e valorizando a Cultura Popular Brasileira.



As etapas a seguir deram início com a formação do processo de “Facilitação de Desenvolvimento Organizacional”. Esta etapa teve como objetivo o alinhamento de identidade e o desenvolvimento das equipes que compõem o Centro Educacional Jabuti. Sua execução foi dividida em três etapas:



1. Realização de entrevistas individuais com representantes das equipes em seus núcleos de atuação;
2. Oficinas para desenvolvimento da equipe, em dois grupos, mesclando integrantes de cada núcleo.
3. Oficina que reúna toda a equipe (pedagógica, operacional e administrativa) para alinhamento da identidade da organização (missão, visão e valores);

Realizado por Flora Cytrynowicz e Sandra Quinteiro.

### **Etapa 1: entrevistas individuais**

Foram realizadas 17 entrevistas semiestruturadas com representantes de cada área e cada núcleo, de forma online, entre os dias 02 e 17 de maio. Cada conversa teve duração entre 40 minutos a 1h20min.

#### **Estrutura do questionário:**

- Visão arquetípica da organização: entender o perfil da organização e formar uma imagem arquetípica a partir de características humanas.
- Como as pessoas percebem a organização: entender como a organização está no momento atual nos níveis de identidade, relações e processos.]
- Como as pessoas se relacionam com a organização: entender como a pessoa entrevistada se relaciona com a organização, com o seu trabalho e as pessoas, capturando pontos de conexão e incômodos/ preocupações.

#### **Objetivos alcançados:**

- Conhecimento da percepção das pessoas sobre a organização.
- Entendimento do momento atual da organização, forças e desafios enfrentados.
- Informações relevantes para as consultoras prepararem as demais etapas, para que sejam aderentes às necessidades do Centro Educacional Jabuti.
- Sensibilização das pessoas para as etapas seguintes.

### **Etapa 2: oficina de desenvolvimento de grupo**



Foram realizados dois encontros de um dia e meio cada encontro. A primeira turma aconteceu nos dias 4 e 5 de maio e a segunda nos dias 25 e 26 de junho. Estavam presentes pessoas em cargos de direção, coordenação, professoras, assistentes de desenvolvimento infantil e auxiliares, ou seja, todo o corpo do Jabuti foi contemplado.

**Estrutura:**

Toda a equipe foi dividida em dois encontros:

Turma 1: 33 pessoas

Turma 2: 35 pessoas

Cada encontro teve duração de 13 horas e aconteceram no Mosteiro da Encarnação das Monjas Beneditinas Camaldolenses, um local para realização de retiros de desenvolvimento em Mogi das Cruzes.

**Objetivos:**

Trabalhar as dimensões do individual e do coletivo na instituição. Autoconhecimento, autodesenvolvimento e processos de grupo, a partir de arquétipos da antroposofia que abordem o EU, o grupo e a organização.

**Etapas e desenvolvimento:**

- Chegada e abertura: as pessoas foram recebidas com um café da manhã e o encontro foi iniciado com uma fala de abertura das diretoras, seguido pela apresentação das consultoras, objetivo e agenda do encontro. Em seguida, foi realizada uma atividade para as pessoas falarem sobre quais expectativas e sentimentos estavam chegando.
- Relação individual com o Jabuti: por meio da realização de um desenho, as pessoas identificaram como é a sua relação com o Jabuti. Em seguida, foi dada uma palestra sobre a visão orgânica das organizações e as pontes com o ser humano, pela ótica da Antroposofia e com base na teoria, foi feita uma reflexão sobre os desenhos em conversas em trios.
- Temperamentos e o trabalho em equipe: aplicação de teste para identificação dos temperamentos individuais e conversa em grupos com foco no que favorece e atrapalha as atuações e relações individuais a partir dos temperamentos.
- Liderança e comunicação: realização de dinâmica de construção de torre de palitos com as pessoas vendadas, para que as pessoas pudessem perceber e



refletir sobre a qualidade da comunicação entre as equipes e como estão suas habilidades de liderança. Em seguida, foi dada uma palestra sobre assertividade.

- **Conexão e interação:** conversa em 10 estações com diferentes perguntas pessoais para que as pessoas pudessem se conhecer mais e fortalecer laços e confiança nas equipes. Em seguida, foi realizada uma palestra sobre como podemos cuidar do julgamento nas interações.
- **Encerramento:** formação de duplas para se apoiarem em seu desenvolvimento para colocar em prática o que foi discutido no encontro e roda de encerramento em que cada pessoa pôde dizer quais descobertas o encontro proporcionou e como estavam saindo.

**Objetivos alcançados:**

- ✓ Envolvimento e comprometimento;
- ✓ Fortalecimento do indivíduo;
- ✓ Fortalecimento de equipe;
- ✓ Entendimento da qualidade nas comunicações;



**ETAPAS TERCEIRO TRIMESTRE:**

Entramos na etapa final do projeto, com os encontros ministrados pela



Professora Ms. Rosana Giannoni , tema : “**1º Encontro - BioGrafia Professor Séc. XXI: as possibilidades e desafios do papel de mediador nos territórios de aprendizagens**”

Foco: Análise do perfil dos nossos bebês, crianças e estudantes; da intencionalidade pedagógica de cada território escolar e os contornos profissionais do papel de mediador de desenvolvimento e aprendizagens no Séc. XXI.

**Estrutura:**

Foram 4 encontros com duração de 8 horas cada encontro , com toda equipe do Jabuti ( 67 pessoas), os encontros aconteceram em uma de nossas unidades localizada em : Rua :Pedro Paulo dos Santos, 2581 - Distrito de Jundiapéba-Mogi das Cruzes/SP.

Em todos os encontros foi ofertado: café da manhã, almoço e café da tarde.

**Objetivos:**

- Investigação do percurso profissional, identificação processos formativos e aspectos compositores da ampliação de percepção de mundo.
- Análise da relação entre como vemos o mundo e como atuamos como mediadores educacionais.
- Construção do Autorretrato Biográfico e apresentação coletiva.

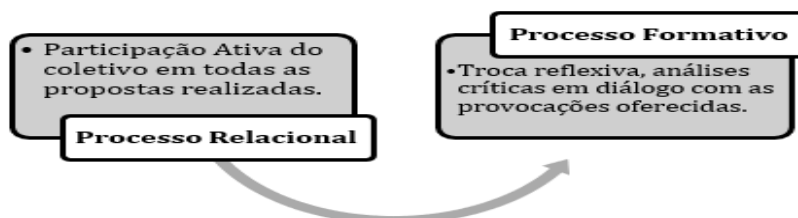
**Etapas e desenvolvimento:**

- Análise e mapeamento do perfil dos nossos bebês, crianças e adolescentes.
- A importância do conhecimento da historicidade social/cultural na iluminação de planejamentos significativos.
- Análise crítica relacionada às novas pesquisas (Neurociências) a respeito do processo de desenvolvimento humano.

**2º Encontro – Construindo Territórios de Aprendizagens**

Foco: Pontos que precisam ser considerados na construção de territórios potentes de aprendizagens; análise dos registros como iluminadores de possibilidades e organizadores do pensamento reflexivo. Planejando em Redes Associativas.

**Objetivos alcançados:**





### Construindo um Planejamento em Rede:



❖ A partir do objeto de conhecimento escolhido pelos trios produtivos, iniciou-se a construção de um planejamento em rede; uma organização e ampliação de possibilidades de aprendizagens e estratégias pedagógicas. O Planejamento em rede nos possibilita rompermos com o microcosmo (centro de interesse primeiro) e analisarmos sequencias pedagógicas significativas.



**4º Momento: Leitura compartilhada:** O papel dos professores na elaboração dos registros (Orientação Normativa de Registros na Educação Infantil – Cidade de São Paulo)

#### **Objetivos:**

Destacar os registros como caminhos de construção de memórias e de desenvolvimento profissional, em que o professor é autor e narrador de sua própria prática.

Destacar a importância dos registros como docentes, como a expressão da intencionalidade pedagógica, de modo que o planejamento emergja dos registros e suas análises.



### 3.2 AQUISIÇÃO DE EQUIPAMENTOS:



*Compra de 3 notebook dell*





*Compra de 2 impressoras para nossas unidades de educação Infantil*

### 3.3 RESULTADOS ALCANÇADOS:

<b>Etapas do projeto</b>	<b>Resultados quantitativos</b>	<b>Indicadores qualitativos</b>	<b>Indicadores quantitativos</b>	<b>Meios de verificação</b>
Contratação das profissionais de apoio administrativo e coordenadora do projeto.	100% da equipe contratada.	Efetivação das compras de equipamentos e contratações da primeira etapa do cronograma.	Pesquisa de satisfação.	Construção do processo de prestação de contas. E relatório trimestral.
Contratação de assessoria de comunicação.	Criação de um vídeo explicativo sobre o projeto Casa do Jabuti e publicado em nossas redes sociais;	-Padronização da identidade visual da Osc;	-Alcance nas redes sociais.	Relatórios das redes sociais.
	Alcance total: 2.200 pessoas;	Aumento da visibilidade da OSC pela comunidade através de veículos de imprensa e ampliação do alcance nas redes sociais e presença digital via site.		



	Visualizações e compartilhamentos completos do vídeo: 89,1% dos nossos seguidores, 11% compartilhou;			
	Engajamento (curtidas e comentários): 300 ações.			
1ª etapa de formação Team Building: Intervenções comportamentais	80% dos colaboradores participaram.  100% das etapas concluídas na proposta de trabalho .	Levantamento de depoimentos com todos os colaboradores que participaram da formação.	No final da etapa foi aplicada uma pesquisa de satisfação.  Lista de presença.	Relatório mensal.
Contratação de empresa para Buffet, promovendo o coffe breack e refeições para toda equipe nos dias de formação.	-60% da meta alcançada.  - Houve prejuízos para a organização que diante da morosidade nos prazos de respostas emitidos pelo conselho.  -Considerando as variações de orçamentos apresentados 1 ano antes da execução do projeto, atualizados conforme índice inflacional do ano vigente de execução do projeto, - Morosidade nos prazos de respostas do Conselho, para dilação de prazos e remanejamento de recursos.	Presença.	Lista de Participantes.	Pesquisa de satisfação.
Aquisição de equipamentos	100% dos equipamentos adquiridos.	-utilização adequada dos recursos;  -Controle de processos;  -Otimização do uso do tempo;	-Redução do consumo e do desperdício  -Aumento na produtividade	Questionários de avaliação dos equipamentos
-oficinas de musicalização para educadores. Empresa <b>Paulo Betzler.</b>	85% da participação dos colaboradores  -Equipe capacitada para implantação de projetos	-Levantamento de depoimentos com todos os colaboradores que	-No final da etapa foi aplicada uma pesquisa de satisfação.	Relatório mensal.



	musicais com as crianças e adolescentes atendidos.  100% das etapas concluídas na proposta de trabalho.	participaram da formação.	-Lista de presença.	
-Formação do processo de "Facilitação de Desenvolvimento Organizacional".  -Empresas: <b>Conexão Socioambiental e Joapi Treinamentos</b>	-90% da equipe capacitada.  -100% das etapas concluídas na proposta de trabalho. -Envolvimento e comprometimento -Fortalecimento do indivíduo; -Fortalecimento de equipe; -Entendimento da qualidade nas comunicações.	-Levantamento de depoimentos com todos os colaboradores que participaram da formação.	-No final da etapa aplicado uma pesquisa de satisfação.  -Lista de presença.	Relatório mensal.
-Empresa: <b>Instituto Cabana</b> . Ms. Rosana Giannoni , tema : "1º Encontro - BioGrafia Professor Séc. XXI: as possibilidades e desafios do papel de mediador nos territórios de aprendizagens"	-90% da equipe capacitada.  -100% das etapas concluídas na proposta de trabalho.  -100% participação coletiva em todas as etapas realizadas.	-Levantamento de depoimentos com todos os colaboradores que participaram da formação.	-No final da etapa aplicado uma pesquisa de satisfação.  -Lista de presença.	Relatório mensal.
-Evento com palestrante motivacional	- 0% <b>-Não foi possível cumprir esta meta.</b> -Morosidade nos prazos de respostas do Conselho, para dilação de prazos e remanejamento de recursos.	-300 pessoas da rede deixaram de participar dessa etapa do projeto.	-	-
Aquisição de materiais permanentes.	100% das compras efetivadas.	Depoimento da equipe relatando melhorias nos processos de trabalho.	Velocidade nos processos de trabalho e atividades.	Pesquisa de satisfação.



### 3.4 CONCLUSÃO:

Após a execução do projeto de formação de funcionários, pudemos concluir que houve um grande avanço na capacitação dos colaboradores da organização. Foi possível perceber que a valorização dos profissionais e o investimento em suas habilidades e competências geraram um impacto positivo no clima organizacional e na produtividade.

Através das capacitações oferecidas, os funcionários se tornaram mais preparados para lidar com os desafios do dia a dia e mais engajados com a missão e os valores da OSC. Além disso, a formação continuada permitiu que os colaboradores adquirissem novas habilidades e conhecimentos, tornando-os mais qualificados e preparados para lidar com as crianças e adolescentes atendidos.

Portanto, podemos afirmar que a formação dos colaboradores é um investimento essencial para o sucesso e a sustentabilidade de qualquer organização. Através da valorização dos profissionais e do desenvolvimento de suas habilidades, é possível aumentar a produtividade, a melhoria nos produtos e serviços e a satisfação dos clientes. Por isso, recomendamos que a empresa continue a investir na formação continuada de seus funcionários, para garantir um crescimento sustentável e a longo prazo.

A modernidade exige mudanças, adaptações, atualização e aperfeiçoamento. Quem não se atualiza fica para trás. A qualidade total, a globalização, a parceria, a informática e toda a tecnologia moderna são desafios presentes na prática pedagógica. A concepção moderna de educador exige “uma sólida formação científica, técnica e política, viabilizadora de uma prática pedagógica crítica e consciente da necessidade de mudanças na sociedade brasileira” (BRZEZINSKI, apud HYPOLITTO, 2007, p. 1)



É fundamental considerar alguns impactos negativos que vieram a empecer o cumprimento de algumas metas pactuadas no plano de trabalho. A morosidade, processos burocratizados e prazos estabelecidos para resposta ou deferimentos das diversas solicitações apresentadas pela organização no que diz respeito à: dilação de prazos e remanejamento de recursos, todas estas apresentadas via ofício.

Optamos por não executar a última etapa do projeto, tendo em vista a insegurança processual da análise e respostas as nossas solicitações.

A compreensão desses impactos é vital para o desenvolvimento de estratégias eficazes e eficientes que possam solucionar os problemas e melhorar a prestação dos serviços. É necessário que se busque uma gestão mais ágil e eficiente, que favoreça a melhoria dos serviços prestados e o desenvolvimento da sociedade como um todo. Por fim, pode-se concluir que há a urgente necessidade de mudanças estruturais e de políticas públicas que promovam a otimização do tempo e a desburocratização, buscando assim uma maior agilidade e eficiência nos processos de parceria.

Mogi das Cruzes 17 de março 2023.

Valter Estevão Eitler  
Presidente

Denise Fernanda Evangelista  
Coordenadora