

Estratégia da ASSP Abordagem Preliminar

Esta DN incluiu no seu Plano de Acção a elaboração de um Plano Estratégico para a ASSP. É na sua elaboração que temos estado a trabalhar, pois, conforme prometido, queremos chegar ao fim do primeiro semestre de mandato com os grandes eixos estratégicos definidos.

Um Plano Estratégico pretende prever o futuro da Instituição a médio e a longo prazo. De uma forma geral, consiste em saber o que deve ser feito e de que maneira deve ser feito para garantir o sucesso da Instituição ao nível da sua sustentabilidade.

São vários os factores que podem contribuir para o sucesso de um processo de planeamento estratégico, para a ASSP:

- 1) consciência generalizada da sua necessidade;
- 2) decisão pela sua utilização e concretização;
- 3) envolvimento efectivo de todas as Direcções, nomeadamente da DN;
- 4) disponibilização continuada de informações relevantes;
- 5) eficiência da comunicação interna;
- 6) formação de equipas multidisciplinares.

Quatro questões básicas deverão ser formuladas no processo de construção de um Plano Estratégico para a ASSP:

- a) O que pode acontecer no futuro?
- b) O que se pode fazer?
- c) O que se vai fazer?
- d) Como se vai fazer?

e, ainda uma questão prévia e essencial "Quem é a ASSP?"

A prospectiva dá conta da primeira questão; os decisores, da segunda e o processo de planeamento estratégico, das duas seguintes. A resposta à última questão, deve ser objecto de debate por parte de todos os elementos envolvidos.

Como base de trabalho poderemos sugerir: **A ASSP é a Associação de Professores que privilegia a visão holística da figura Professor, com foco no quotidiano pessoal, visando melhorar e enriquecer a sua qualidade de vida e centrando o acto de ensino como primordial charneira intergerações na transmissão de saberes e valores.**

Com esta base a Estratégia passará:

- pela definição de segmentos alvo de Professores e pela construção de propostas de valor específicas para cada segmento;
- pela preparação das propostas que obrigarão a que tenham lugar entrevistas a Associados e Professores de vários escalões etários, análise das propostas da concorrência, reuniões com as Delegações e com as ERI, de forma a tentar desenhar uma oferta exclusiva, destinada, preferencialmente, aos Professores, mas que considere também a comunidade envolvente.

Dada a natureza da Associação, parece fazer sentido aprofundar a extensão de alguns serviços à comunidade, sempre que tal seja possível e, desde que contribua para o engrandecimento da ASSP, enquanto entidade da Economia Social e Terceiro Sector.

Assim, ASSP deverá ter uma oferta de serviços suficientemente ampla para cobrir as várias necessidades do Ciclo de Vida do Professor, assente numa oferta muito cuidada e específica, (nalguns casos em parceria), que constituirá o factor diferenciador face às demais alternativas, o que permitirá atrair os Professores, que se transformarão, progressivamente, em Associados.

BASES PARA UMA NOVA OFERTA

(Hipótese de trabalho)

I ASSOCIADOS

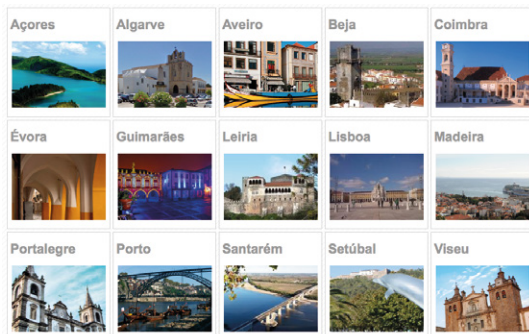


III SERVIÇOS CENTRAIS



Sustentação do Desenvolvimento

II DELEGAÇÕES



IV ÓRGÃOS NACIONAIS

Órgãos Nacionais motivados e com capacidade de implementação de um Plano Estratégico (Reengenharia e Redefinição Estratégica)

ENFOQUE NO SERVIÇO AO PROFESSOR

Principais ajustamentos (ilustrativo)



	Hoje	Futuro
Enfoque em actividades de captação, vinculação e retenção	<ul style="list-style-type: none"> Dinamização e acompanhamento junto dos Associados limitados às Delegações mais activas 	<ul style="list-style-type: none"> Dinamização junto dos segmentos alvo através de contacto telefónico e presencial com base em listagens por escola. Contratualização entre as Delegações com toda a Associação através da Direcção Nacional, do número de novos Associados a angariar por trimestre
Estrutura de gestão com maior proximidade	<ul style="list-style-type: none"> Não está formalizada a articulação entre a gestão de topo e as Delegações e ERI As Delegações e ERI têm tido uma gestão comum 	<ul style="list-style-type: none"> Maior aproximação da gestão de topo às Delegações e ERI, de forma a estar mais próxima das especificidades regionais Há vantagens em autonomizar a gestão das Delegações e das ERI
Modelo de relação adaptado a cada segmento	<ul style="list-style-type: none"> Não existe uma oferta segmentada de acordo com a tipologia do Professor 	<ul style="list-style-type: none"> Criação de pacotes para segmentos distintos, consoante o ciclo de vida do Professor
Ferramentas de apoio	<ul style="list-style-type: none"> Há um défice de ferramentas de apoio à actividade de captação, vinculação e retenção Ausência de uma base de dados dos Professores 	<ul style="list-style-type: none"> Melhoria das ferramentas actuais e criação de outras que potenciem a dinâmica da ASSP Sistema de informação estatística, agendas, listagens, como suporte da actividade Construção de uma base de dados dos Docentes não Associados
Monitorização	<ul style="list-style-type: none"> Não existe qualquer seguimento periódico da execução do planeamento 	<ul style="list-style-type: none"> Monitorização sistemática do desempenho do planeamento, através de informações periódicas