



| Secretaria de Educação



# STATUS LÍDERES PÚBLICOS

## BANCA FINAL

Talentos em Rede



**Projeto Líderes Públicos:** avaliação e seleção de Dirigentes das Diretorias de Ensino Regionais

**Projeto  
Líderes  
Públicos**  
Gestão e valorização  
de líderes



Estruturação de **modelo de seleção técnica**, e modernização das **equipes de Recursos Humanos**



Escolha por **critérios objetivos e meritocráticos**



Atração e retenção de **talentos**

Avaliação dos atuais dirigentes regionais

Priorização das regionais que serão selecionadas

Busca ativa de candidatos

Análise Curricular

Entrevista por mapeamento de competências

Entrevista com especialista de governo

Avaliação de plano de ação de Melhoria do IDEB

Entrevista com gestor direto

Teste de perfil

Análise de antecedentes

Referências profissionais

Fase atual do processo de seleção, que irá selecionar **34 Dirigentes de Ensino**

Governo de São Paulo está sendo o **primeiro a realizar avaliação** para o processo de seleção.

**Definição** de regionais a participarem da pré-seleção impactará todos os **próximos passos**.

### O que é a etapa de avaliação?

- Processo de **avaliação de 85\* Dirigentes Regionais de Ensino**:
  - Construção de **Planos de Ação** para cada diretoria **analisados pela SEDUC**;
  - Condução de **avaliação comportamental individual** (assessment) dos dirigentes, através de entrevistas por **competências** realizadas por um **parceiro técnico**;
  - Definição e identificação de **critérios objetivos** para cruzamento com o desempenho médio por competências.

### O que é a metodologia do assessment?

- O Assessment provê informação relevante e confiável para tomada de decisão e desenvolvimento na Gestão de Recursos Humanos:
  - Desenhada e estruturada a partir do entendimento da **cultura, matriz de competências** e **desafios específicos** da posição.
  - Alia **objetividade** e diferentes **perspectivas de análise**, com base em **comportamentos observáveis** e avaliados por **consultores experientes**.

*\*Birigui, Capivari, Itapeva, Leste 3 e São Roque estão em fase de aposentadoria e não manifestaram interesse em participar. Bragança Paulista está com dirigente interina em exercício.*

### CrITÉrios de AvaliaÇão dos dirigentes

#### **Competências:**

Foco em resultados, Engajamento, Liderança, Tomada de Decisão, Resiliência, Comunicação e Desafia o Status Quo

---

#### **IDESP e IDEB**

---

#### **Abandono escolar**

---

#### **Tempo no cargo**

---

#### **Eficiência na gestão administrativa**

Secretaria de  
Educação

Foco em resultados

Busca atingir os objetivos institucionais, estabelecendo e monitorando indicadores e metas, com excelência e objetividade

Engaja e influencia

Capaz de engajar as pessoas e usar sua influência para conquistar a colaboração e entregar resultados, criar alianças.

Liderança

Capacidade para inspirar, gerir e conquistar a confiança da equipe, motivar e desenvolver o time para atingimento das metas e objetivos

Tomada de decisão

Capacidade para tomar decisões de forma autônoma e pragmática, para assumir a responsabilidade por suas ações.

Resiliência

Capacidade para enfrentar resistência e contornar adversidades, saber lidar bem com fracassos e corrigir erros, sem esmorecer.

Comunicação

Capaz de comunicar e adaptar sua comunicação para públicos diversos. Assertivo para comunicar suas ideias. Escuta ativa.

Desafia o status quo

Capacidade para questionar o status quo, possui postura protagonista para iniciar e gerir mudanças com alto nível de complexidade.

1  
Muito  
Baixo

2  
Baixo

3  
Médio

4  
Alto

Secretaria de  
Educação

- **Análise Curricular** - são analisadas informações como histórico acadêmico, profissional, atividades voluntárias e motivações para participar do processo de seleção;
- **Referências Profissionais** - pessoas indicadas pelos candidatos no momento da inscrição foram contatadas por telefone pela equipe de pré-seleção para responder algumas perguntas sobre sua atuação e perfil profissional;
- **Teste de Perfil** - descreve as principais características profissionais e estilo de trabalho dos candidatos;
- **Teste de Crenças** - identifica se há compatibilidade entre os valores pessoais dos candidatos e os objetivos da Secretaria Estadual de Educação de São Paulo;
- **Entrevista por Competências** - identifica nos candidatos competências gerais como liderança, resiliência e tomada de decisão, bem como possibilita aos candidatos falarem sobre suas carreiras e experiências;
- **Plano de Melhoria do IDEB** - consiste na elaboração de plano de ação contendo a identificação de situações, estratégias e metas focadas no desenvolvimento do Ideb para a DE a qual o candidato se inscreveu;
- **Entrevista com Especialista** - conhecimentos específicos na área da posição que você almeja, onde você terá oportunidade de demonstrar seus conhecimentos sobre as atribuições do cargo de Dirigente de Ensino, suas ideias sobre a gestão dos processos, dos recursos, das pessoas e o contexto atual da DE;
- **Entrevista com Gestor Direto** - os candidatos serão entrevistados pelo Secretário de Educação, Secretário Executivo e equipe, que será responsável pela escolha e nomeação de quem deverá assumir as vagas.

Secretaria de  
Educação

36 candidatos  
por vaga

**1.219**  
Inscritos no  
Processo

**292**  
Aprovados para  
Entrevista por  
Competência

**Critérios:**  
histórico  
**profissional,  
acadêmico e  
motivação** para  
a vaga

**154**  
Aprovados para  
Etapa com  
Especialistas

**7 Competências:**  
foco em resultados,  
engaja e influencia,  
liderança, tomada de  
decisão, resiliência,  
comunicação, desafia  
o status quo

**90**  
Candidatos na  
Etapa Final



Secretaria de  
Educação

### CAPITAL

Centro-Oeste	63
Leste 1	62
Leste 2	22
Leste 3	22
Sul 1	70
Sul 2	40

### GRANDE SP

Mauá	63
Mogi das C.	31
Osasco	45
Suzano	40

### INTERIOR

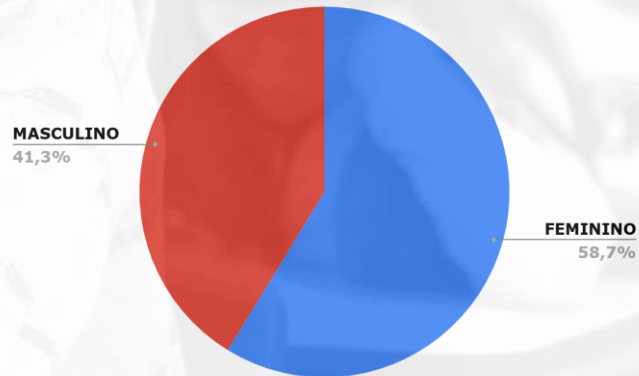
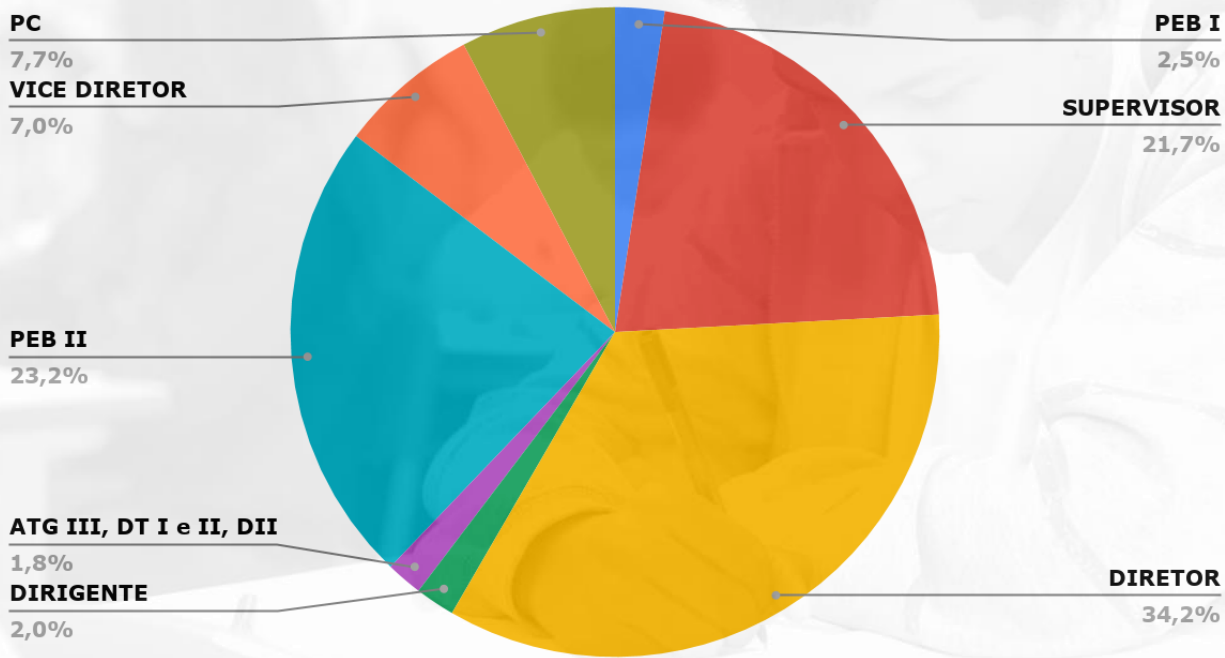
Adamantina	16	Itapeva	41	Miracatu	31
Americana	30	Itararé	16	Pinda.	36
Araçatuba	16	Jacareí	39	Pirassunun.	34
Araraquara	35	Jales	28	Presidente P.	24
Birigui	27	José Bonif.	39	Ribeirão P.	44
Bragança P.	40	Limeira	23	São José C.	36
Campinas O.	44	Lins	18	São Roque	62
Capivari	30	Marília	28	Sumaré	24

**MÉDIA DE 35,8**  
**CANDIDATOS POR DE**

**TOTAL DE 1.219**  
**INSCRIÇÕES**

Secretaria de Educação

**TOTAL DE 1.219 INSCRIÇÕES**



# PROJETO LÍDERES PÚBLICOS

## BANCA FINAL COM GESTORES DIRETOS

**90**  
Candidatos na  
Banca Final

**34 Bancas de  
Avaliação**

**3 Gestores da  
SEDUC por banca**

**30 min de  
entrevista por  
candidato**

**Perguntas sobre  
liderança e  
competências**

**Domínio técnico  
das atribuições**

**Diagnóstico da DE**

**Deliberação e  
Nomeação dos  
Selecionados**

# PROJETO LÍDERES PÚBLICOS

## PERFIL DOS INDICADOS BANCA FINAL (FUNÇÃO)

Secretaria de  
Educação

**ATG III e DT I e II**

3,3%

**PC**

4,4%

**PEB II**

8,9%

**VICE DIRETOR**

6,7%

**DIRIGENTES**

6,7%

**SUPERVISORES**

43,3%

**DIRETORES**

26,7%

**MASCULINO**

36,7%

**FEMININO**

63,3%

**TEMPO MÉDIO NA REDE: 18,4 ANOS**

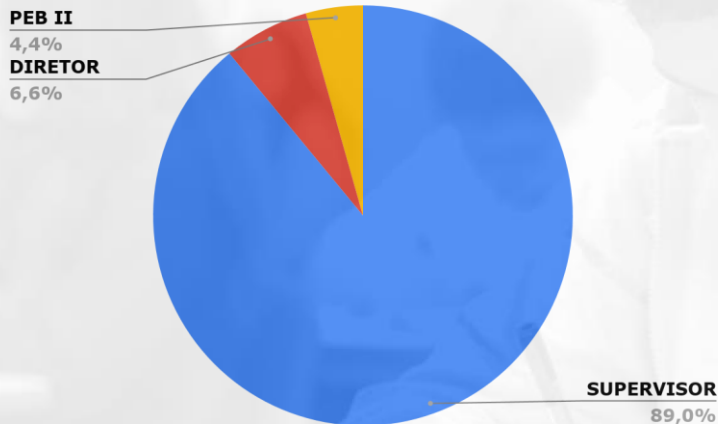
**MÉDIA DE IDADE: 48 ANOS**

# PROJETO LÍDERES PÚBLICOS

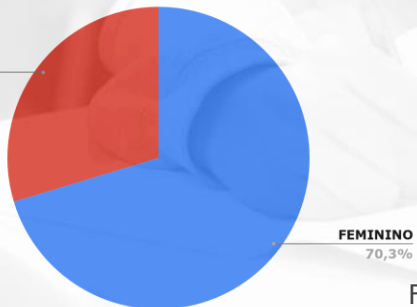
## COMPARAÇÃO DA BANCA FINAL x DIRIGENTES JUL 19 (CARGO)

Secretaria de  
Educação

### DIRIGENTES JUL19



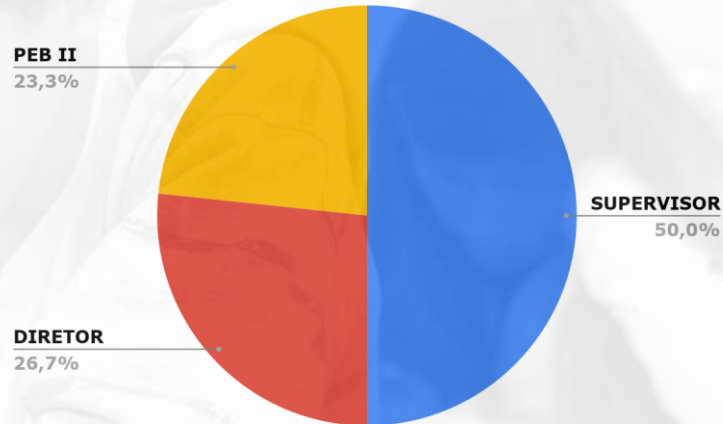
MASCULINO  
29,7%



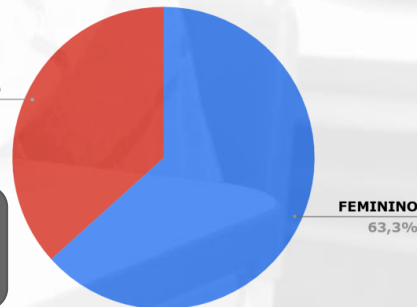
TOTAL DE 91  
DIRIGENTES

Fonte: SAREG

### BANCA FINAL



MASCULINO  
36,7%



TOTAL DE 90  
INDICAÇÕES

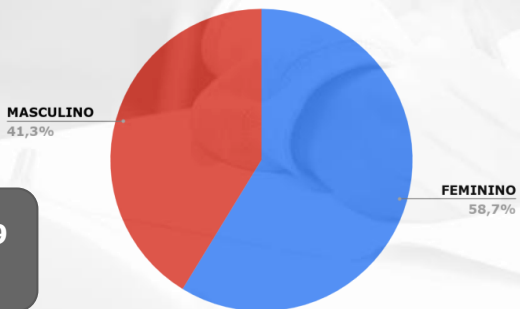
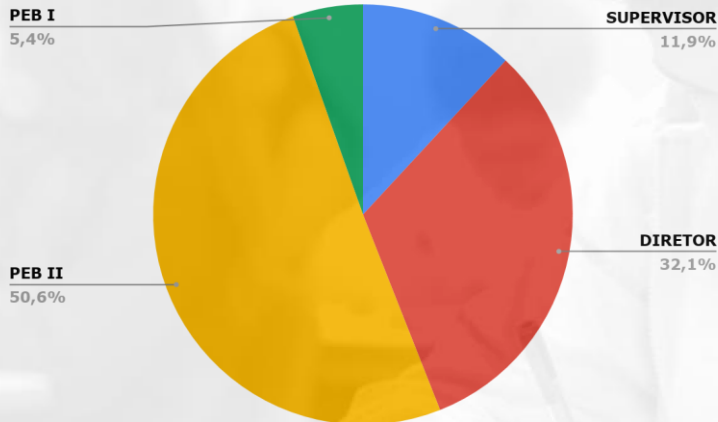
Fonte: CGRH

# PROJETO LÍDERES PÚBLICOS

## COMPARAÇÃO DA BANCA FINAL COM INSCRITOS (CARGO)

Secretaria de  
Educação

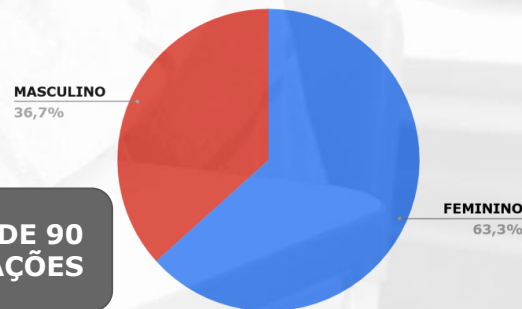
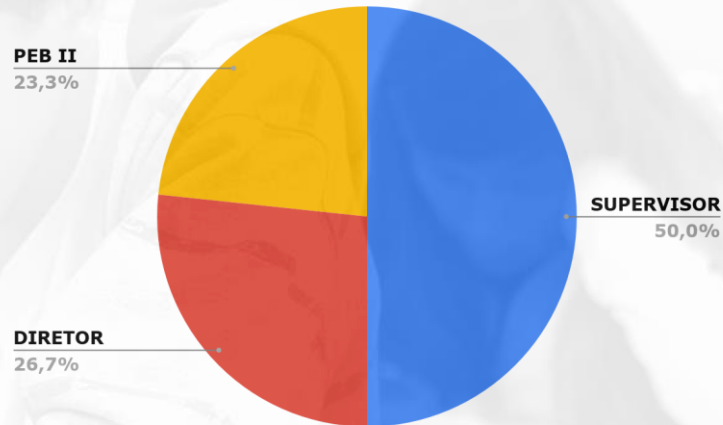
### INSCRITOS



**TOTAL 1.219 INSCRITOS**

Fonte: CGRH

### BANCA FINAL



**TOTAL DE 90 INDICAÇÕES**

Fonte: CGRH

## SELEÇÃO, MONITORAMENTO E DESENVOLVIMENTO

### Capacitação das Equipes de RH

25 pessoas capacitadas em identificação de competências e condução de entrevistas

Expansão da metodologia para outras posições de liderança em cargos comissionados/designados

**Transferência da  
tecnologia de seleção  
de pessoas**

### Indicadores de Desempenho

Monitoramento constante do desempenho dos Dirigentes de Ensino

Mais transparência nos critérios de avaliação da performance

**Monitoramento  
e transparência**

### Desenvolvimento e Capacitação

Formação das lideranças nas competências necessárias

Feedbacks sobre a performance e necessidades de desenvolvimento

**Valorização  
das lideranças**



**402 horas**  
analisando  
currículos



**256 horas**  
de entrevistas  
+ análise de  
planos



**15 servidores**  
envolvidos no  
processo



**438 horas**  
de entrevista por  
competências



**62 horas** de  
entrevistas nas  
Bancas Finais





**OBRIGADO**