



**Prefeitura de Goiânia**  
Secretaria Municipal de Educação  
Secretaria Geral

ERRATA

ERRATA referente ao Edital nº 001/2025 — Processo Seletivo para escolha de Diretores das unidades educacionais da Rede Municipal de Educação de Goiânia, publicado no DOM Eletrônico nº 8607, de 25 de agosto de 2025, pág. 148 de 229.

**1. Ficam corrigidos os seguintes trechos do referido edital:**

**a. Onde se lê:**

“3.1.3.11 - Os candidatos habilitados deverão confirmar, formalmente, a participação no Processo Eletivo das unidades educacionais, no prazo estipulado no Cronograma (ANEXO I). A não confirmação implicará a exclusão automática do candidato do referido Processo **Seletivo**.”

**Leia-se:**

“3.1.3.11 Os candidatos habilitados deverão confirmar, formalmente, a participação no Processo Eletivo das unidades educacionais, no prazo estipulado no Cronograma (ANEXO I). A não confirmação implicará a exclusão automática do candidato do referido Processo **Eletivo**.”

**b. Onde se lê:**

“6.1 Os Profissionais de Educação II (PE-II) selecionados e eleitos para a função de Diretor nas unidades educacionais da Rede Municipal de Educação de Goiânia...”

**Leia-se:**

“6.1 Os profissionais de Educação II (PE-II) selecionados e eleitos para a função de Diretor nas **unidades** educacionais da Rede Municipal de Educação de Goiânia...”

**c. Onde se lê:**

7.3 Nas hipóteses previstas no art. 10, §§ 2º e 8º....

**Leia-se:**

7.3 Nas hipóteses previstas no art. 10, §§ 2º e 8º, **da Lei Complementar nº 091, de 26 de junho de 2000...**

**2. Substituição de anexo:**

Fica substituído o **ANEXO III – Elaboração do Plano de Gestão**, por conter ajustes necessários à condução regular do Processo Seletivo, com nova versão anexa a esta publicação.

As demais disposições do Edital permanecem inalteradas.

Goiânia, data da assinatura eletrônica.

Prof.<sup>a</sup> GISELLE PEREIRA CAMPOS FARIA  
Secretária Municipal de Educação  
Decreto nº 11, de 1º de janeiro de 2025



Documento assinado eletronicamente por **Giselle Pereira Campos Faria**, **Secretária Municipal de Educação**, em 04/09/2025, às 16:48, conforme art. 1º, III, "b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <https://www.goiania.go.gov.br/sei> informando o código verificador **7877526** e o código CRC **D49A1336**.

Avenida do Cerrado, nº 999, Bloco C, 1º andar, Paço Municipal -  
- Bairro Park Lozandes  
CEP 74884-900 Goiânia-GO

Referência: Processo Nº 25.24.000030107-6

SEI Nº 7877526v1



**Prefeitura de Goiânia**  
Secretaria Municipal de Educação  
Secretaria Geral

ANEXO III - EDITAL Nº 001/2025

ELABORAÇÃO DO PLANO DE GESTÃO

**ATENÇÃO:** Candidato, não se identifique no Plano de Gestão, pois a avaliação se dará em caráter sigiloso e sem identificação, conforme previsto no item 3.3.2 do edital.

O Plano de Gestão deverá ser fundamentado em princípios que potencializem as decisões pedagógicas, administrativas e relacionais no âmbito das unidades educacionais e apontem para o fortalecimento da cultura institucional da Rede. Esses princípios refletem a intenção de superar problemas e limites que impedem a plena aprendizagem e o desenvolvimento das crianças e estudantes da Rede Municipal de Educação de Goiânia. Os princípios para essa fundamentação estão expressos nos eixos abaixo.

**Missão**

Garantir uma educação pública de qualidade, assegurando o acesso, a permanência e a aprendizagem de todas as crianças e estudantes, promovendo seu desenvolvimento integral e a formação cidadã, com foco na equidade e no fortalecimento de vínculos com a comunidade.

Essa missão reforça o papel da unidade educacional como espaço de proteção, desenvolvimento e aprendizagem, e reconhece a importância do(a) diretor(a) como liderança fundamental para a concretização do direito à educação com justiça social.

**Visão**

Ser uma unidade educacional pública inovadora, democrática e inclusiva, comprometida com o desenvolvimento pleno das crianças e estudantes e reconhecida por promover práticas pedagógicas transformadoras e resultados educacionais consistentes.

Essa visão aponta para o futuro da educação pública, alinhada ao compromisso da Secretaria Municipal de Educação de ser referência nacional em políticas educacionais centradas na inclusão, na inovação e na democracia. Para isso, cabe ao(a) diretor(a) liderar processos que transformem essa visão em realidade cotidiana, a partir de decisões estratégicas, trabalho colaborativo, gestão participativa e foco na aprendizagem.

**Valores**

1. Aprendizagem - A aprendizagem de todas as crianças e estudantes é o propósito central da unidade educacional e a finalidade das ações da gestão.

- Tomada de decisões orientadas por evidências de aprendizagem.
- Tempo pedagógico protegido e valorizado
- Avaliação como instrumento de estruturação da aprendizagem.

2. Equidade e Inclusão - Cada criança e estudante tem o direito de aprender com qualidade, independentemente de sua origem, condição ou trajetória.

- Identificação e remoção das barreiras para o sucesso educacional.
- Altas expectativas de aprendizagem para todos
- Atendimento educacional sensível às diferenças

- Distribuição de recursos com justiça, considerando as desigualdades históricas e territoriais.

4. Democracia e Participação - A unidade educacional deve ser um espaço de escuta ativa, diálogo e construção coletiva.

- Promover a participação de estudantes, famílias, profissionais, com escuta ativa permanente,
- Processos participativos planejados, acessíveis e efetivos.
- Responsabilidade e transparência no uso do recurso público, com prestação de conta;
- Conduta honesta, respeitosa e compromisso com o bem comum.

5. Unidade - As unidades educacionais integram um sistema educacional coeso, que atua de forma articulada para garantir o direito à educação.

- Ações alinhadas à missão e aos objetivos estratégicos da Rede.
- Colaboração entre unidades educacionais e órgãos centrais.
- Diretor como elo entre a unidade educacional, a comunidade e a Secretaria de Educação.

6. Desenvolvimento Integral - A unidade educacional deve promover o pleno desenvolvimento físico, emocional, intelectual, social e cultural das crianças e estudantes.

- Assegurar um ambiente seguro, acolhedor e estimulante.
- Indissociação das dimensões sócio emocionais e relacionais.
- Criar oportunidades para que as crianças e estudantes descubram seus talentos, valores e projetos de vida.

O documento orientador em construção estabelece as quatro dimensões de atuação do(a) diretor(a): Visão Sistêmica e Estratégica, Liderança Pedagógica, Administrativa-Financeira e Gestão de Pessoas e Clima Educacional.

<p><b>Dimensão 1: Visão Sistêmica e Estratégica</b> A dimensão de visão sistêmica e estratégica diz respeito à capacidade do(a) diretor(a) de compreender e gerir a escola de forma integrada e antecipatória. Envolve analisar contextos, identificar tendências, prever impactos e planejar ações alinhadas aos objetivos da Rede e às necessidades da sociedade. Essa dimensão valoriza a articulação entre áreas da gestão, o uso de dados para tomada de decisão e a elaboração de planos inovadores, que posicionem a escola de forma proativa diante dos desafios e transformações do presente e do futuro.</p>	<p><b>Dimensão 2: Liderança Pedagógica</b> A dimensão liderança pedagógica diz respeito à capacidade do(a) diretor(a) de garantir o direito de todos os estudantes à aprendizagem com qualidade. Envolve avaliar e monitorar o currículo, promover e avaliar as práticas pedagógicas e adotar metodologias eficazes, inclusivas e contextualizadas. Essa dimensão orienta o alinhamento das propostas pedagógicas às realidades locais, fortalecendo a escola como espaço de formação integral e transformação social.</p>
<p><b>Dimensão 3: Administrativa-Financeira</b> A dimensão administrativa-financeira diz respeito à capacidade do(a) diretor(a) de gerir de forma eficiente os recursos, a infraestrutura e os processos operacionais que sustentam o cotidiano da unidade educacional. Envolve realizar o planejamento orçamentário, a aquisição e manutenção de materiais, a gestão de contratos e a prestação de contas, sempre com foco na transparência e na eficácia.</p>	<p><b>Dimensão 4: Gestão de Pessoas e Clima Educacional</b> A dimensão de gestão de pessoas e clima educacional diz respeito à capacidade do(a) diretor(a) de tratar das relações interpessoais, do cuidado com a equipe e da construção de um ambiente escolar ético, acolhedor e colaborativo. Envolve promover a escuta ativa, apoiar o desenvolvimento profissional, mediar conflitos de forma construtiva e a aproximar a escola e a comunidade. Essa dimensão fortalece os vínculos entre os</p>

Essa dimensão assegura que as condições físicas e estruturais da escola estejam alinhadas às necessidades pedagógicas, contribuindo diretamente para a qualidade do ensino e para o bom funcionamento da unidade educacional.

sujeitos da comunidade educacional, incentivando a corresponsabilidade pelos resultados e mobilizando todos em torno do propósito comum de garantir a aprendizagem com qualidade.

Tendo em vista a missão, a visão e os valores que se apresentam como norteadores para as ações em Rede e as dimensões de atuação, é possível identificar atitudes indispensáveis ao diretor:

- 1. Postura de Liderança Democrática e Colaborativa** - manifestar, em suas ações cotidianas, a crença na gestão democrática, agindo de forma transparente e incentivando a participação ativa de toda a comunidade escolar. Demonstrar humildade para ouvir diferentes perspectivas, disponibilidade para o diálogo e respeito genuíno por todos os envolvidos. Ser de facilitador e articulador, um líder que cria um ambiente de confiança e pertencimento.
- 2. Orientação para o Desenvolvimento Contínuo** - adotar uma mentalidade de crescimento e aprendizado contínuo, tanto para si quanto para a equipe. Ter proatividade na busca por novas práticas pedagógicas e formativas, incentivando a inovação e a experimentação. Ser um modelo de aprendizado, que reconhece suas próprias lacunas e busca aprimoramento, ao mesmo tempo em que estimula a equipe a se desenvolver profissionalmente. Busca por excelência, sem medo de enfrentar desafios ou de reavaliar estratégias.
- 3. Compromisso com a Equidade e a Inclusão** - ter compromisso inegociável com a justiça social e a igualdade de oportunidades. Identificar e combater as desigualdades dentro da escola, com decisões intencionais que promovam a inclusão de todos os estudantes, independentemente de sua origem, condição social ou necessidades. Compreender as realidades diversas da comunidade e defender os direitos dos mais vulneráveis, garantindo que a escola seja um espaço de acolhimento e equidade.
- 4. Resiliência e Visão de Futuro** - demonstrar resiliência para enfrentar as complexidades e os desafios diários da gestão, mantendo a calma e a clareza em momentos de crise. Manter o foco na visão de longo prazo, mesmo diante de obstáculos imediatos. Ser otimista e inspirador, transmitindo confiança e esperança à comunidade escolar. Enxerga além dos problemas, com uma visão de futuro, que motiva a todos a trabalhar por uma educação transformadora.
- 5. Transparência e Responsabilidade** - transparência e responsabilidade em todas as suas ações, sejam elas administrativas, financeiras ou pedagógicas. Comunicar as decisões, justificando as escolhas e prestando contas à comunidade escolar. Agir com integridade e assumir a responsabilidade pelos resultados da gestão (positivos ou negativos). Demonstrar consistência entre o discurso e a prática, construindo uma reputação de confiabilidade e ética.

Mediante o exposto, o candidato deve construir um Plano de Gestão que tenha como objetivo apresentar soluções estratégicas e ações concretas para a situação hipotética a seguir. Sua missão, como diretor, é conduzir a unidade educacional rumo a um ambiente que favoreça a aprendizagem, seja acolhedor e mantenha o foco em resultados.

**Considerando a multiplicidade de formas de atendimento e de tipos de unidades educacionais da Rede Municipal de Educação de Goiânia; e ainda, que a composição do banco de habilitados à exercer a função de direção não se limita a um tipo específico de unidade educacional, apresentamos uma situação hipotética para nortear a construção do Plano de Gestão.**

**Embora o estudo de caso proposto apresente uma unidade ESCOLAR, as situações hipotéticas apresentadas no Estudo de Caso incluem sujeitos de diferentes etapas da educação básica. Por sua vez, a estrutura exigida para construção do Plano de Gestão é baseada nos princípios gerais da administração, sendo aplicável em qualquer contexto ou realidade.**

Estudo de Caso: Escola Municipal "Aurora do Saber"

A Escola Municipal "Aurora do Saber", localizada na região norte de Goiânia, atende cerca de 600 alunos em tempo integral, oferecendo Educação Infantil - etapa de pré-escola e Ensino Fundamental - anos iniciais e anos finais.

A comunidade escolar é majoritariamente de baixa renda, com uma significativa presença de alunos negros, e enfrenta desafios como vulnerabilidade social, desemprego e acesso limitado a serviços básicos, enfrenta problemas crônicos de aprendizagem no Ensino Fundamental, com baixo desempenho no IDEB e em avaliações externas, especialmente

entre meninas negras. O alto índice de faltas e abandono escolar, principalmente entre alunos em situação de risco, agrava a situação.

O currículo parece pouco conectado com a realidade dos estudantes, resultando em desinteresse. Além disso, faltam estratégias pedagógicas que considerem questões de raça e gênero, e a escola não aproveita bem os dados das avaliações para melhorar o ensino. Como consequência, a aprendizagem fica prejudicada, aumentando o risco de evasão e perpetuando desigualdades.

Na Educação infantil, a unidade educacional não propôs ações que permitissem a construção de autonomia pelas crianças. Apesar de existir um ambiente com vegetação natural, não há a proposição de experiências onde as crianças se relacionem com esse ambiente. Há poucas vivências com foco na aprendizagem sobre o próprio corpo, suas potencialidades e seus cuidados essenciais. E ainda, com frequência as atividades propostas não exploram diferentes linguagens, utilizando práticas limitadoras, que não diversificam e complexificam a oralidade, a leitura e a escrita.

A infraestrutura da escola está em más condições, com banheiros, telhados e equipamentos como a máquina de xerox precisando de reparos. Há dificuldades constantes na compra de materiais didáticos e de consumo básico. A burocracia e a lentidão nos processos internos atrasam soluções, e a escola tem dificuldade em captar recursos extras. Isso tudo prejudica o ambiente escolar e sobrecarrega a equipe. Professores e funcionários estão frequentemente ausentes, muitos com atestados médicos, o que exige remanejamentos constantes e sobrecarrega quem está presente.

O clima é tenso, com conflitos e falta de motivação, agravados por uma comunicação ineficiente. Como resultado, as aulas sofrem interrupções, os profissionais ficam estressados e a qualidade do ensino cai.

A escola vive no modo "apagar incêndios", focando apenas em problemas imediatos sem planejar o futuro. Há pouca articulação com a Secretaria Municipal de Educação e outras escolas da rede, além de subutilizar parcerias com ONGs e associações locais. Sem uma visão estratégica e sem usar dados para decisões, a escola fica isolada e sem direção clara.

Nas planilhas a seguir encontram-se alguns dos resultados de aprendizagem no Ensino Fundamental da Escola Municipal Aurora do Saber.

*Desempenho de Aprendizagem dos estudantes do 2º Ano do Ensino Fundamental no SAEGO 2024*

% de estudantes que realizaram a prova em 2023	90%
% de estudantes que realizaram a prova em 2024	81%
Proficiência Língua Portuguesa - 2023	550
Proficiência Língua Portuguesa - 2024	490
Meta de Proficiência Língua Portuguesa - 2024	580
Proficiência Matemática - 2023	563
Proficiência Matemática - 2024	508
Meta de Proficiência Matemática - 2024	585

*Desempenho de Alfabetização CNCA 2025*

% de estudantes por nível de fluência leitora			
Nível	3º Ano	4º Ano	5º Ano
Pré-leitor	37%	28%	23%

Leitor iniciante	40%	35%	30%
Leitor Fluente	23%	37%	47%

## PLANO DE GESTÃO ESCOLAR – TEMPLATE OFICIAL

### Instruções gerais:

- Leia com atenção o estudo de caso fornecido antes de preencher o Plano de Gestão.
- Utilize uma linguagem clara, objetiva e fundamentada nos dados apresentados.
- Estruture as ações usando a metodologia 5W2H - O quê (What), Por quê (Why), Onde (Where), Quando (When), Quem (Who), Como (How), Quanto (How much).
- O plano deve ter no máximo 11 páginas, incluindo introdução, diagnóstico, objetivos estratégicos, plano de ação, monitoramento e avaliação, considerações finais).

#### 1. Introdução (*máx. 1 página*)

Retome atentamente aos dados apresentados e descreva brevemente o contexto geral da escola, o propósito do seu plano, sua compreensão sobre o papel do diretor escolar e a conexão da sua proposta com a missão, visão e valores da Rede. Finalize com seu compromisso pessoal com a transformação da escola.

#### 2. Diagnóstico do Contexto Escolar (*máx. 2 páginas*)

Analise cuidadosamente os dados apresentados no estudo de caso. Identifique e descreva os principais desafios e problemas enfrentados pela unidade educacional, destacando aspectos que impactam diretamente o processo de ensino-aprendizagem e a gestão da escola. Paralelamente, aponte as oportunidades existentes que podem ser potencializadas para o desenvolvimento da escola. Procure relacionar as especificidades da escola com o contexto mais amplo da educação em Goiânia e no Brasil, evidenciando tendências, desafios e políticas públicas que influenciam a realidade local.

#### 3. Objetivos Estratégicos (*máx. 1 página*)

Defina de 3 a 5 objetivos claros, específicos e mensuráveis para os três anos de gestão, alinhados aos valores, diretrizes e objetivos da Secretaria Municipal de Educação (SME), bem como aos planos nacionais e municipais de educação. Garanta que os objetivos estejam conectados às prioridades educacionais definidas em âmbito local e nacional, demonstrando coerência com as políticas públicas vigentes e o compromisso com o desenvolvimento integral dos estudantes e da comunidade escolar. Para cada objetivo defina as metas que devem ser alcançadas em cada ano de gestão.

Objetivos estratégicos	Meta - 1º ano de gestão	Meta - 2º ano de gestão	Meta - 3º ano de gestão

#### 4. Plano de Ação para cada objetivo estratégico (*máx. 5 páginas*)

Para cada objetivo, apresente pelo menos 2 ações usando a metodologia 5W2H.

- O quê (What) – O que será feito?
- Por que (Why) – Por que será feito?
- Onde (Where) – Onde será feito?
- Quando (When) – Quando será feito?

- Quem (Who) – Quem será responsável?
- Como (How) – Como será feito?
- Quanto (How much) – Quanto e quais recursos serão necessários?

## 4.1 Ações para o Objetivo Estratégico 1

	Descrições para Ação 1	Descrições para Ação 2
O quê (What) – O que será feito?		
Por que (Why) – Por que será feito?		
Onde (Where) – Onde será feito?		
Quando (When) – Quando será feito?		
Quem (Who) – Quem será responsável?		
Como (How) – Como será feito?		
Quanto (How much) – Quanto e quais recursos serão necessários?		

## 4.2 Ações para o Objetivo Estratégico 2

	Descrições para Ação 1	Descrições para Ação 2
O quê (What) – O que será feito?		
Por que (Why) – Por que será feito?		
Onde (Where) – Onde será feito?		
Quando (When) – Quando será feito?		
Quem (Who) – Quem será responsável?		
Como (How) – Como será feito?		
Quanto (How much) – Quanto e quais recursos serão necessários?		

## 4.3 Ações para o Objetivo Estratégico 3

	Descrições para Ação 1	Descrições para Ação 2
O quê (What) – O que será feito?		
Por que (Why) – Por que será feito?		
Onde (Where) – Onde será feito?		
Quando (When) – Quando será feito?		
Quem (Who) – Quem será responsável?		
Como (How) – Como será feito?		
Quanto (How much) – Quanto e quais recursos serão necessários?		

## 4.4 Ações para o Objetivo Estratégico 4

	Descrições para Ação 1	Descrições para Ação 2
O quê (What) – O que será feito?		
Por que (Why) – Por que será feito?		
Onde (Where) – Onde será feito?		
Quando (When) – Quando será feito?		
Quem (Who) – Quem será responsável?		
Como (How) – Como será feito?		
Quanto (How much) – Quanto e quais recursos serão necessários?		

## 4.5 Ações para o Objetivo Estratégico 5

	Descrições para Ação 1	Descrições para Ação 2
O quê (What) – O que será feito?		
Por que (Why) – Por que será feito?		
Onde (Where) – Onde será feito?		
Quando (When) – Quando será feito?		
Quem (Who) – Quem será responsável?		
Como (How) – Como será feito?		
Quanto (How much) – Quanto e quais recursos serão necessários?		

5. Monitoramento e Avaliação (*máx. 1 página*)

Explique como acompanhará o andamento do plano, quais ferramentas de monitoramento serão usadas, quais indicadores serão acompanhados, com que frequência e quem será responsável por este acompanhamento.

## 5.1 Proposta de monitoramento e avaliação para o Objetivo Estratégico 1

	Descrições - Ação 1	Descrições - Ação 2
Ferramentas de monitoramento que serão utilizadas		
Indicadores que serão acompanhados		
Frequência de monitoramento		
Responsável pelo monitoramento		

## 5.2 Proposta de monitoramento e avaliação para o Objetivo Estratégico 2

	Descrições - Ação 1	Descrições - Ação 2
Ferramentas de monitoramento que serão utilizadas		
Indicadores que serão acompanhados		
Frequência de monitoramento		
Responsável pelo monitoramento		

## 5.3 Proposta de monitoramento e avaliação para o Objetivo Estratégico 3

	Descrições - Ação 1	Descrições - Ação 2
Ferramentas de monitoramento que serão utilizadas		
Indicadores que serão acompanhados		
Frequência de monitoramento		
Responsável pelo monitoramento		

## 5.4 Proposta de monitoramento e avaliação para o Objetivo Estratégico 4

	Descrições - Ação 1	Descrições - Ação 2
Ferramentas de monitoramento que serão utilizadas		
Indicadores que serão acompanhados		
Frequência de monitoramento		
Responsável pelo monitoramento		

## 5.5 Proposta de monitoramento e avaliação para o Objetivo Estratégico 5

	Descrições - Ação 1	Descrições - Ação 2
Ferramentas de monitoramento que serão utilizadas		
Indicadores que serão acompanhados		
Frequência de monitoramento		
Responsável pelo monitoramento		

## 6. Considerações Finais (máx. 1 página)

Reforce seu compromisso com a missão da Rede e descreva a visão de futuro para a escola ao final da sua gestão e o papel do diretor como liderança transformadora.

Goiânia, data da assinatura eletrônica.

Prof.<sup>a</sup> GISELLE PEREIRA CAMPOS FARIA  
Secretária Municipal de Educação  
Decreto nº 11, de 1º de janeiro de 2025



Documento assinado eletronicamente por **Giselle Pereira Campos Faria**,  
**Secretária Municipal de Educação**, em 04/09/2025, às 16:48, conforme art. 1º, III,  
"b", da Lei 11.419/2006.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site  
<https://www.goiania.go.gov.br/sei> informando o código verificador **7886179** e o  
código CRC **56ED5676**.

Avenida do Cerrado, nº 999, Bloco C, 1º andar, Paço Municipal -  
- Bairro Park Lozandes  
CEP 74884-900 Goiânia-GO

Referência: Processo Nº 25.24.000030107-6

SEI Nº 7886179v1