DIÁRIO OFICIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO
Publicado na Edição de 13 de dezembro de 2024 | Caderno Executivo | Seção Atos Normativos

RESOLUÇÃO SEDUC Nº 115 ,DE 11 DE DEZEMBRO DE 2024

Dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação regidos pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, alterada pela Lei Complementar nº 1.396, de 22 de dezembro de 2023, e dá providências correlatas

O Secretário da Educação, no uso de suas atribuições legais e considerando os artigos 8º e 32 da Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022 e regulamentado pelo Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024,

Resolve:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Artigo 1º - O integrante do Quadro do Magistério, nomeado para prover cargo efetivo, mediante concurso público, somente será considerado estável, após um período de 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, durante o qual estará condicionado à Avaliação Especial de Desempenho e ao Curso Específico de Formação para Ingressantes.

Artigo 2º - A aquisição de estabilidade, a que se refere o artigo 1º desta Resolução, fica condicionada concomitantemente:

I - à aprovação no Curso Específico de Formação para Ingressantes; e

II - à obtenção de desempenho satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho.

Artigo 3º - O servidor, de qualquer esfera pública, já declarado estável em outro cargo público nos termos do artigo 41 da Constituição Federal/88 e do artigo 127 da Constituição Estadual/89, quando, em decorrência de concurso público, vier a ingressar, em cargo do Quadro do Magistério, ficará sujeito ao estágio probatório disciplinado por esta Resolução.

Parágrafo único - Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, nos termos do artigo 37, inciso XVI, da Constituição Federal/88 e do Decreto 41.915, de 2 de julho de 1997, o estágio probatório deverá ser cumprido pelo servidor, de forma independente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado, vedado o aproveitamento de prazos ou de pontuações decorrentes de períodos de estágio probatório anteriormente avaliados, exceto para os servidores aderentes ao Plano de Carreira e Remuneração instituído pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022.

CAPÍTULO II

Do Curso Específico de Formação para Ingressantes

Artigo 4º - O Curso Específico de Formação para Ingressantes a que se refere o artigo 1º desta Resolução será ministrado pela Escola de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação do Estado de São Paulo "Paulo Renato Costa Souza" (EFAPE), e dar-se-á na seguinte conformidade:

I - como parte integrante e obrigatória do estágio probatório, com carga horária de 120 horas (cento e vinte horas);

II – para fins de aprovação, o servidor ingressante necessitará obter:

1- 100% (cem por cento) de frequência, se o curso for ofertado integralmente no formato autoinstrucional, via AVA-EFAPE, ou 90% (noventa por cento) de frequência, se o curso for ofertado no formato híbrido, prevendo encontros presenciais;

2 - o percentual mínimo de 80% (oitenta por cento) de aproveitamento nas atividades avaliativas.

Parágrafo único - O curso a que se refere o "caput" deste artigo, tem por finalidade orientar os servidores ingressantes para o correto cumprimento das atribuições e responsabilidades, com foco no desenvolvimento dos critérios previstos no artigo 19 do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024, de forma a promover a reflexão quanto à sua prática profissional, com vistas a atender as diretrizes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (SEDUC-SP).

Artigo 5º - A estrutura, metodologia, estratégias, conteúdos e cronograma de oferta do Curso Específico de Formação para Ingressantes serão definidos e regulamentados pela EFAPE, devendo o servidor ingressante estar atento ao disposto no regulamento específico do curso a ser disponibilizado no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA-EFAPE).

Parágrafo único - O Curso Específico de Formação para Ingressantes ficará disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA-EFAPE) durante todo o período de estágio probatório do servidor, independentemente de ocorrência de afastamento ou licença.

Artigo 6º - Ao término do Curso, a EFAPE expedirá ao servidor ingressante Atestado de Conclusão, exclusivamente, para fins de comprovação de sua aprovação no Curso Específico de Formação para Ingressantes.

§1º - Fará jus ao Atestado de Conclusão do Curso Específico de Formação para Ingressantes, o servidor ingressante que atender aos critérios e requisitos previstos no regulamento específico do curso.

§2º - Não haverá a reoferta ou reedição do Curso Específico de Formação para Ingressantes que obtiver desempenho insatisfatório no referido Curso, estando o servidor impedido de obter estabilidade no cargo.

CAPÍTULO III

Da Avaliação Especial de Desempenho

Artigo 7º - A Avaliação Especial de Desempenho tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;

II - aferir o desempenho do servidor, com vistas a verificar o cumprimento das suas atribuições e responsabilidades no decorrer de sua prática profissional;

III - fornecer subsídios à gestão de política de recursos humanos;

IV - possibilitar a adequação funcional do servidor para que conheça a dinâmica e as diretrizes da Secretaria da Educação do Estado de São Paulo.

Artigo 8º - A Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório dos integrantes do Quadro do Magistério, em exercício nas unidades escolares, utilizará as informações constantes na Avaliação de Desempenho, conforme regulamentação desta Secretaria, e o resultado do Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar do Estado de São Paulo - Saresp, ou outro que o vier substituí-lo.

§1º - A Avaliação Especial de Desempenho será consolidada no Painel de Acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, constantes dos anexos que integram esta Resolução:

I – Trilha de Regência:

a) Professor com interação direta com os estudantes – Anexo I - Subanexo I;

b) Professor atuando em Projeto da Pasta, Sala de Recurso ou Intercultura de Libras – Anexo I - Subanexo II;

II - Trilha Especialista Educacional:

a) Coordenador de Equipe Curricular: Anexo II;

b) Professor Especialista em Currículo: Anexo III;

III - Trilha de Gestão Educacional:

a) Diretor Escolar: Anexo IV;

b) Vice-Diretor Escolar: Anexo V;

c) Coordenador de Gestão Pedagógica, Coordenador de Gestão Pedagógica Geral e Coordenador de Gestão Pedagógica por Área de Conhecimento: Anexo VI;

d) Supervisor Educacional: Anexo VII;

e) Dirigente Regional de Ensino: Anexo VIII;

f) integrante do Quadro do Magistério (QM) afastado ou nomeado, ou designado em cargo de comissão nos Órgãos Centrais ou Diretoria de Ensino: Anexo IX.

§2º - Para obtenção de desempenho satisfatório na Avaliação Especial de Desempenho em cada período avaliativo do estágio probatório, o servidor deverá atingir o mínimo de 75% da nota final em cada período.

§3º - Junto aos resultados das avaliações de desempenho dos Professor com interação direta com os estudantes, serão disponibilizados os indicadores de presença do profissional, participação no Programa Multiplica e, no caso dos docentes, também o Diário de Classe, sendo considerado para cada indicador os seguintes critérios:

1 - Presença: 90% ou mais de frequência em sala de aula correspondente aos dias efetivamente trabalhados (dias letivos), no período avaliativo;

2 - Registro no Diário de Classe: 95% de registro no diário de classe sobre o percentual de frequência definido no item 1, que deve ser efetuado exclusivamente pelo docente, no período avaliativo;

3 - Aprovação ou participação no programa Multiplica como cursista ou multiplicador no ano de avaliação com frequência mínima, conforme instrução específica.

§4º - Para apuração do cumprimento do item Presença, será considerada ausência todo e qualquer não comparecimento à unidade escolar, consignado como falta de qualquer tipo ou licenças/ afastamentos de qualquer natureza, referente ao ano letivo em curso, excetuando-se os dias de convocação para orientação técnica expedida pela Diretoria de Ensino ou pelos órgãos centrais da Pasta, bem como os afastamentos para acompanhamento de jogos escolares, caso específico do docente de Educação Física, folga TRE.

§5º – Especificamente para os integrantes do Quadro do Magistério que entraram em exercício no decurso do ano letivo, a frequência, para fins de aplicação do indicador de assiduidade, será a partir da data do exercício do servidor no cargo.

§6º - Para verificação do índice Registro do Diário de Classe, serão observados os registros de aula, de avaliação e de frequência diária realizados pelos docentes, exclusivamente, em página específica da plataforma digital.

Artigo 9º - O Registro da Avaliação Especial de Desempenho será efetuado em 3 (três) períodos avaliativos no decorrer do Estágio Probatório, a contar do início do exercício do ingressante no cargo.

§1º - Cada período avaliativo será constituído por 12 (doze) meses de efetivo exercício.

§2º - No indicador de assiduidade, somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados, no âmbito da Secretaria da Educação, de licença-gestante, de férias e os de frequência no Curso Específico de Formação para Ingressantes.

§3º - No indicador de assiduidade, o servidor que não cumprir 25% da carga horária do dia trabalhado não terá contabilizado a sua presença no referido indicador.

§4º - No decorrer de cada período avaliativo, a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório deverá acompanhar o servidor ingressante, assegurando constantemente feedbacks formativos, quando necessário, com vistas a promover a melhoria do seu desempenho.

§5º - O relatório conclusivo a ser elaborado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho do estágio probatório deverá considerar todas as avaliações realizadas ao longo do período de estágio probatório, exceto o previsto no artigo 28 do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024.

§6º - Para fins de confirmação no cargo, o servidor deverá atingir a média de 75% na aferição da nota final dos três períodos avaliativos.

Artigo 10 - O servidor ingressante deverá:

I - acessar o Sistema de Estágio Probatório, para manifestar aceite ou poderá solicitar recurso a cada avaliação realizada e respectiva pontuação obtida; e

II - tomar conhecimento e ciência dos resultados de suas avaliações durante todo o estágio probatório e em sua conclusão.

CAPÍTULO IV

Do Apoio Presencial e do Programa Multiplica SP

Artigo 11 - No decorrer do período de estágio probatório, o Professor de Ensino Fundamental e Médio que estiver na trilha de regência deverá participar obrigatoriamente do Programa Multiplica SP #Professores e contará com o Apoio Presencial a ser realizado pela Equipe Gestora de sua unidade escolar.

§1º - A participação no Programa Multiplica SP#Professores e o Apoio Presencial tem como objetivo auxiliar o professor ingressante no seu desenvolvimento e aprimoramento profissional.

§2º - Caberá a um integrante da Equipe Gestora:

1 - assistir ao menos 1 (uma) vez ao mês a aula do professor ingressante;

2 - fornecer e registrar os feedbacks formativos ao professor ingressante;

3 - acompanhar as implementações das ações sugeridas a serem realizadas pelo professor ingressante, por meio dos feedbacks formativos.

§3º- Caberá ao professor ingressante:

1 - assistir 1 (uma) vez ao mês a aula do professor indicado pela Equipe Gestora;

2 - participar dos feedbacks formativos realizados pela Comissão;

3 - implementar as ações sugeridas pela Equipe Gestora nos feedbacks formativos;

4 - participar do Programa Multiplica SP #Professores.

CAPÍTULO V

Das Disposições Finais

Artigo 12 - Os integrantes do Quadro do Magistério que aderiram ao regime estabelecido pela Lei Complementar nº 1.374, de 30 de março de 2022, e que ainda não concluíram estágio probatório, devem:

I - ser avaliados conforme os termos do Decreto nº 69.046, de 14 de novembro de 2024 e o disposto na presente Resolução;

II – manter a contagem de tempo e o resultado da(s) Avaliação(es) Especial(is) de Desempenho obtidas no estágio probatório, conforme o regramento do Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007; e

III – considerar a aprovação ou finalizar o Curso Específico de Formação para Ingressantes, no qual estão inscritos, de forma a obter a aprovação.

Artigo 13 - O servidor, durante o período de estágio probatório, estará sujeito às penalidades previstas na Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

Artigo 14 - Caberá à Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH baixar normas complementares que se fizerem necessárias, bem como decidir pelos casos omissos e não previstos nesta Resolução.

Artigo 15 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I

Subanexo A

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Professor com interação direta com os estudantes		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O Professor apresenta frequência acima de 90%.	10%
Disciplina	O professor registra, em até 24h, a frequência dos estudantes e demais informações no Diário de Classe.	10%
Capacidade de Iniciativa	O professor planeja, prepara, organiza e executa suas aulas considerando o conteúdo curricular, os objetivos de aprendizagem, a metodologia ativa, os recursos pedagógicos e o tempo disponível para execução.	10%
Responsabilidade	O professor participa ativamente do Apoio Presencial realizado pela equipe gestora, solicitando a observação em sala de aula uma vez ao mês à referida equipe.	10%
Eficiência	O professor avaliado participa das avaliações periódicas realizadas pelos estudantes, obtendo resultado igual ou superior a 70% de satisfação dos estudantes que gostariam de ter aula novamente com este professor.	25%
Comprometimento com a Administração Pública	O professor avaliado participa das avaliações periódicas realizadas pela Equipe Gestora obtendo resultado igual ou superior a 70% de pontuação exigida na referida avaliação.	15%

Produtividade	O professor alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% de suas turmas, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso o professor alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% de suas turmas, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação. ● No caso do docente não ministre aulas dos componentes curriculares avaliados no Saresp terá a pontuação correspondente da Produtividade será transferida e distribuída aos seguintes indicadores: - Eficiência: acrescentar mais 10% a pontuação já prevista a esse indicador; - Responsabilidade: acrescentar mais 10% a pontuação já prevista a esse indicador.	20%

Subanexo B

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Professor atuando em PROJETO DA PASTA, Sala de Recursos ou Interlocutor de Libras		
Indicadores	Comportamentos esperados	
Assiduidade	O Professor apresenta frequência acima de 90%.	10%
Disciplina	O professor contribui com o compromisso para manter um clima positivo e produtivo.	10%
Capacidade de Iniciativa	O professor planeja, prepara, organiza e executa suas atividades considerando os objetivos de aprendizagem dos estudantes e o tempo disponível para execução.	10%

Responsabilidade	O professor apoia o desenvolvimento do protagonismo do estudante.	10%
Eficiência	O professor avaliado participa das avaliações periódicas realizadas pelos estudantes, obtendo resultado igual ou superior a 70% de satisfação dos estudantes que gostariam de ter aula novamente com este professor.	25%
Comprometimento com a Administração Pública	O professor avaliado participa das avaliações periódicas realizadas pela Equipe Gestora obtendo resultado igual ou superior a 70% de pontuação exigida na referida avaliação.	15%
Produtividade	O professor alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% de suas turmas, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso o professor alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% de suas turmas, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação. ● No caso do docente não ministre aulas dos componentes curriculares avaliados no Saresp terá a pontuação correspondente da Produtividade será transferida e distribuída aos seguintes indicadores: · Eficiência: acrescentar mais 10% a pontuação já prevista a esse indicador; · Comprometimento com a Administração Pública: acrescentar mais 10% a pontuação já prevista a esse indicador.	20%

ANEXO II

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Coordenador de Equipe Curricular (CEC)		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O Professor apresenta frequência acima de 90%.	10%

Disciplina	As unidades escolares de sua Diretoria de Ensino realizam 85% ou mais do apoio presencial previsto para o período avaliado.	10%
Capacidade de Iniciativa	O Coordenador de Equipe Curricular realiza semanalmente encontro de acompanhamento e formação com toda a equipe do Núcleo Pedagógico	10%
Responsabilidade	85% ou mais dos coordenadores pedagógicos e professores da Diretoria de Ensino participam das iniciativas de formação da SEDUC e da diretoria	10%
Eficiência	75% ou mais dos PEC de sua Diretoria de Ensino avaliam positivamente a sua liderança no Núcleo Pedagógico.	15%
Comprometimento com a Administração Pública	O servidor participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelo superior imediato, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	25%
Produtividade	A Diretoria de Ensino alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% nas unidades escolares de sua jurisdição. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso a Diretoria de Ensino alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% nas unidades escolares	20%

	de sua jurisdição, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	

ANEXO III

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Professor Especialista em Currículo (PEC)		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O Professor apresenta frequência acima de 90%.	10%
Disciplina	ACOMPANHAMENTO PEDAGÓGICO: As unidades escolares sob sua responsabilidade em sua Diretoria de Ensino realizam 85% ou mais do apoio presencial previsto para o período avaliado; ou ESPECIALISTA: As unidades escolares sob sua responsabilidade de sua Diretoria de Ensino realizam 75% ou mais do uso das plataformas previsto para o período avaliado; ou PROGRAMA MULTIPLICA: Acompanha 75% ou mais dos professores participantes do Programa Multiplica SP # professores previsto para o período avaliado, ou; EDUCAÇÃO ESPECIAL: 75% ou mais dos alunos elegíveis da Diretoria de Ensino possuem avaliação pedagógica (Avaliação Pedagógica Inicial – API) previsto para o período avaliado; ou CONVIVÊNCIA: 75% ou mais das escolas da Diretoria de Ensino possuem o Plano de Melhoria da	10%

	Convivência Escolar e 100% registram, no Conviva, as ocorrências previstas para o período avaliado.	
Capacidade de Iniciativa	Realiza 85% ou mais das visitas previstas para sua função como PEC.	10%
Responsabilidade	O servidor realiza periodicamente encontros de acompanhamento e formação com as suas unidades escolares de monitoramento.	10%
Eficiência	75% ou mais Coordenadores de Gestão Pedagógica/Coordenadores de Gestão Pedagógica Geral e/ou professores avaliam positivamente a atuação do servidor.	15%
Comprometimento com a Administração Pública	O servidor participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelo superior imediato, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	25%
Produtividade	A Diretoria de Ensino alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% nas unidades escolares de sua jurisdição. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso a Diretoria de Ensino alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% nas unidades escolares de sua jurisdição, será atribuído com a pontuação	20%

	de 20% do resultado final da avaliação.	

ANEXO IV

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Diretor Escolar		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O servidor apresenta frequência do profissional acima de 90%.	10%
Disciplina	O Diretor Escolar mantém a média de 85% de frequência dos estudantes de sua unidade escolar, realizando busca ativa.	10%
Capacidade de Iniciativa	75% ou mais das turmas de sua unidade escolar realizam as atividades das plataformas de aprendizagem.	10%
Responsabilidade	O Diretor Escolar realizou 90% do apoio presencial previsto para o período avaliado.	10%
Eficiência	O Diretor Escolar participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelos estudantes, obtendo resultado igual ou superior a 70% de satisfação dos estudantes que gostariam de tê-lo como gestor.	25%
Comprometimento com a Administração Pública	O Diretor Escolar participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pela Equipe Gestora, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	15%
Produtividade	O Diretor Escolar alcançou a Meta Ouro e/ou Meta	20%

	Diamante no Saresp em 50% das turmas de sua unidade escolar. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso o Diretor Escolar alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% de suas turmas, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	

ANEXO V

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Vice-Diretor Escolar		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O servidor apresenta frequência do profissional acima de 90%.	10%
Disciplina	O Vice-Diretor Escolar mantém a média de 85% de frequência dos estudantes de sua unidade escolar, realizando busca ativa.	10%
Capacidade de Iniciativa	75% ou mais das turmas de sua unidade escolar realizam as atividades das plataformas de aprendizagem.	10%
Responsabilidade	O Diretor Escolar realizou 90% do apoio presencial previsto para o período avaliado.	10%
Eficiência	O Vice-Diretor Escolar participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelos estudantes, obtendo resultado igual ou superior a 70% de satisfação dos estudantes que	25%

	gostariam de tê-lo como gestor.	
Comprometimento com a Administração Pública	O Vice-Diretor Escolar participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelo Diretor Escolar, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	15%
Produtividade	O Vice-Diretor Escolar alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% das turmas de sua unidade escolar. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso o Vice-Diretor Escolar alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% de suas turmas, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	20%

ANEXO VI

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Coordenador de Gestão Pedagógica, Coordenador de Gestão Pedagógica Geral e Coordenador de Gestão Pedagógica por Área de Conhecimento		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O servidor apresenta frequência do profissional acima de 90%.	10%
Disciplina	O coordenador mantém a média de 85% de frequência dos estudantes de sua unidade escolar, realizando busca ativa.	10%
Capacidade de Iniciativa	O coordenador participa, como avaliado, das avaliações periódicas	10%

	realizadas pelos professores, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	
Responsabilidade	O Coordenador realiza 90% das Atividades Pedagógicas de Caráter Formativo aos docentes da sua unidade de designação.	10%
Eficiência	O coordenador participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelos estudantes, obtendo resultado igual ou superior a 70% de satisfação dos estudantes que gostariam de tê-lo como gestor.	25%
Comprometimento com a Administração Pública	O coordenador participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelo Diretor Escolar, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	15%
Produtividade	O coordenador alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% das turmas de sua unidade escolar. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso o coordenador alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% de suas turmas, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	20%

ANEXO VII

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Supervisor Educacional		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O servidor apresenta frequência positiva acima de 90%.	10%
Disciplina	As unidades escolares de seu setor de trabalho realizam 95% do apoio presencial previsto para o período avaliado.	20%
Capacidade de Iniciativa	As unidades escolares de seu setor de trabalho mantêm ou superam a média de 85% de frequência dos estudantes.	10%
Responsabilidade	Realiza uma vez por semana visita a cada escola estadual de seu setor de trabalho, fornecendo as devidas orientações pedagógicas e administrativas, conforme registro em termo de visita.	20%
Eficiência	85% ou mais de engajamento no BI Formação, com foco no Programa Multiplica, formação DE e ATPC, das unidades escolares de seu setor de trabalho.	10%
Comprometimento com a Administração Pública	O Supervisor participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelo Dirigente Regional de Ensino, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	10%
Produtividade	A Diretoria de Ensino alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% nas unidades escolares de sua jurisdição. Neste caso,	20%

	o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso a Diretoria de Ensino alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% nas unidades escolares de sua jurisdição, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	

ANEXO VIII

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - Dirigente Regional de Ensino		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	O servidor apresenta frequência positiva acima de 90%.	10%
Disciplina	A Diretoria de Ensino realizou 85% do apoio presencial previsto para o período avaliado.	10%
Capacidade de Iniciativa	As unidades escolares de sua Diretoria de Ensino mantêm ou superam a média de 85% de frequência dos estudantes.	10%
Responsabilidade	Visita, no mínimo, 05 escolas fornecendo as devidas orientações pedagógicas e administrativas, dentro do período de um mês.	10%
Eficiência	85% ou mais de engajamento no BI Formação, com foco no Programa Multiplica, formação DE e ATPC.	15%
Comprometimento com a Administração Pública	O Dirigente Regional de Ensino participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pela	25%

	equipe indicada pelo Secretário da Educação, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	
Produtividade	A Diretoria de Ensino alcançou a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50% nas unidades escolares de sua jurisdição. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso a Diretoria de Ensino alcance a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70% nas unidades escolares de sua jurisdição, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	20%

ANEXO IX

Painel de acompanhamento da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho - integrante do Quadro do Magistério (QM) afastado ou nomeado, ou designado em cargo de comissão nos Órgãos Centrais ou Diretoria de Ensino		
Indicadores	Comportamentos esperados	Peso
Assiduidade	A frequência do profissional está acima de 90%.	10%
Disciplina	Gerencia tarefas e responsabilidades de maneira eficiente, priorizando atividades, organizando o cronograma de trabalho de forma a evitar sobrecarga ou desorganização e entregando as demandas no prazo.	10%
Capacidade de Iniciativa	Demonstra iniciativa ao participar ou liderar projetos que fazem parte de suas atribuições rotineiras.	10%

Responsabilidade	Colabora com a implementação de políticas públicas educacionais nas escolas e regionais, de acordo com a sua área de atuação.	10%
Eficiência	Participa ativamente de iniciativas que visam melhorar os serviços educacionais e fortalecer o papel da Secretaria da Educação.	15%
Comprometimento com a Administração Pública	O servidor participa, como avaliado, das avaliações periódicas realizadas pelo superior imediato, obtendo resultado igual ou superior a 70% na pontuação final da referida avaliação.	25%
Produtividade	As unidades escolares vinculadas a sua Diretoria de Ensino, ou Órgão Centrais, em nível de Estado alcançaram a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 50%. Neste caso, o profissional será atribuído com a pontuação de 10% do resultado final da avaliação. Caso as unidades escolares vinculadas a sua Diretoria de Ensino, ou Órgão Centrais, em nível de Estado alcançaram a Meta Ouro e/ou Meta Diamante no Saresp em 70%, será atribuído com a pontuação de 20% do resultado final da avaliação.	20%