

DESPACHO

Apesar da relevância e influência de muitos outros factores, a qualidade de ensino é o aspecto mais importante do desenvolvimento e da aprendizagem dos alunos na escola. Por esse motivo, é fundamental consagrar grande atenção ao aprofundamento da qualidade dos profissionais a quem cabe assegurar o ensino: os docentes. A especificidade da profissão docente concretiza-se na função de ensinar, entendida como acção intencional, orientada para a promoção de aprendizagens, especializada e fundamentada em saberes específicos. Esta função pressupõe a definição de um perfil profissional que se estrutura em quatro dimensões fundamentais: profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida.

Estas são dimensões fundamentais para orientar as práticas docentes ao longo da carreira porque consagram conceitos essenciais sobre o que representa integrar a profissão e identificam conhecimentos, capacidades e atitudes que lhe atribuem a especificidade no quadro da sociedade actual. A profissão docente é frequentemente confrontada com complexidades, incertezas e dilemas. Apesar do conhecimento em que se baseia a acção dos docentes, do seu empenho e profissionalismo, estes têm frequentemente de lidar com situações cuja resolução poderia ser facilitada através de uma orientação baseada nas boas práticas e na investigação científica. Nesse sentido, a definição de padrões de desempenho docente consagrada neste diploma poderá contribuir para orientar a acção dos docentes, para estimular a respectiva auto-reflexão, para articular a avaliação do seu desempenho e para catalisar um debate construtivo e enriquecedor sobre a profissionalidade docente.

Os padrões de desempenho docente que aqui se apresentam, e que constituem um elemento de referência da avaliação de desempenho, visam providenciar um contexto para o julgamento profissional levado a cabo pelos docentes no decurso da sua actividade. Não pretendem substituir esse julgamento. Não existe nenhum elenco de padrões de desempenho que preveja todas as circunstâncias possíveis e que seja aplicável de forma universal sem a interpretação do profissional docente.

Os padrões de desempenho definem as características fundamentais da profissão docente e as tarefas profissionais que dela decorrem, caracterizando a natureza, os saberes e os requisitos da profissão. Podem ser considerados como um modelo de referência que permite (re)orientar a prática docente num quadro de crescente complexidade e permanente mutação social, em que as escolas e os profissionais de ensino são confrontados com a necessidade de responderem às exigências colocadas por essas transformações e, em muitas situações, anteverem e gerirem com qualidade e eficácia as respostas necessárias. Assim, enquanto elemento de referência nacional, o documento dos padrões de desempenho deve ser lido em contexto, isto é, de acordo com o projecto e características de cada escola e com as especificidades da comunidade em que se insere.

Finalmente, os padrões de desempenho docente que aqui se apresentam pretendem constituir um documento orientador para a afirmação de um dispositivo de avaliação justo, confiável e que contribua efectivamente para o desenvolvimento profissional de todos os docentes envolvidos.

Nestes termos, ao abrigo do disposto na alínea *a*) do artigo 7.º do Decreto Regulamentar n.º 2/2010, de 23 de Junho, e com base na proposta do Conselho Científico para a Avaliação de Professores, determino, o seguinte:

1. São estabelecidos a nível nacional os padrões de desempenho docente, em anexo ao presente despacho do qual fazem parte integrante;
2. O presente despacho produz efeitos a partir de 15 de Outubro de 2010.

A MINISTRA DA EDUCAÇÃO

(Isabel Veiga)

ANEXO

1. Dimensões

No âmbito da definição dos padrões de desempenho docente, as quatro dimensões — profissional, social e ética; desenvolvimento do ensino e da aprendizagem; participação na escola e relação com a comunidade educativa; desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida — constituem as vertentes caracterizadoras da actuação profissional do docente.

A dimensão profissional, social e ética representa a vertente deontológica e de responsabilidade social da prática docente na qual se destaca a atitude face ao exercício da profissão. Nesta dimensão sobressai o compromisso com o desempenho profissional, ou seja, o reconhecimento da responsabilidade individual pelo cumprimento da missão social. Daqui decorre a assunção da responsabilidade pela construção e uso do conhecimento profissional, assim como pela promoção da qualidade do ensino e da escola.

A dimensão relativa ao desenvolvimento do ensino e da aprendizagem operacionaliza o eixo central da profissão docente e envolve a consideração de três vertentes fundamentais: planificação, operacionalização e regulação do ensino e das aprendizagens, assentes num conhecimento científico e pedagógico-didáctico profundo e rigoroso. A planificação implica orientação estratégica da acção, a coerência e articulação das acções planeadas a sua adequação à diversidade dos alunos, tendo em conta as suas características, necessidades e contextos. A operacionalização implica, por um lado, eficácia e rigor na condução e organização das actividades de ensino; por outro lado, a gestão eficaz dos processos de comunicação e das interacções em sala de aula. A regulação implica a análise das actividades de ensino realizadas e a sua reorientação no sentido de melhorar o ensino e os seus resultados.

A dimensão da participação na escola e da relação com a comunidade educativa considera as vertentes da acção docente relativas à concretização da missão da escola e a sua organização, assim como à relação da escola com a comunidade. O docente, como profissional, integra a organização da escola e é por isso co-responsável pela sua orientação educativa e curricular e pela visibilidade do serviço público que presta à sociedade, tendo em conta o trabalho colaborativo com os colegas e a actuação relativamente à comunidade educativa e à sociedade em geral.

A dimensão relativa ao desenvolvimento e formação profissional ao longo da vida resulta do reconhecimento de que o trabalho na profissão docente é legitimado pelo conhecimento específico e pela autonomia dos que exercem a profissão, o que requer a permanente reconstrução do conhecimento profissional respectivo. Entende-se por conhecimento profissional o conjunto articulado de elementos necessários ao desempenho da acção, que envolve saberes e competências no âmbito do currículo e da didáctica, dos conteúdos, dos processos de ensino e da sua adequação aos diferentes contextos e necessidades dos alunos.

No âmbito destas quatro dimensões deverá assumir um lugar central a dimensão do desenvolvimento do ensino e da aprendizagem. Pois, embora o trabalho do docente se desenvolva articulada e integradamente em todas as dimensões, a função principal deste profissional é *ensinar* e promover a aprendizagem dos alunos. Desta forma, o processo de concepção, planeamento, operacionalização e regulação do ensino e da aprendizagem constitui o cerne da actividade docente e a missão central da escola, sendo o restante trabalho desenvolvido de forma integrada e complementar a esta dimensão. Assim, as restantes dimensões não devem ser olhadas isoladamente, mas na sua esperada contribuição para a melhoria da qualidade do ensino. Por exemplo, as vertentes ligadas a dimensões organizacionais da escola traduzem-se desejavelmente na melhoria da missão específica da escola – ensinar, educar, integrar. O trabalho organizacional e colaborativo, a inserção e articulação com a comunidade devem reflectir-se no ensino realizado, na qualidade das aprendizagens e na formação dos alunos.

No que diz respeito à dimensão profissional, social e ética, esta deve ser entendida de forma transversal às restantes dimensões. É uma vertente que atravessa a totalidade do desempenho docente, seja qual for o espaço de actuação do docente e a dimensão que estiver a ser considerada. Não se trata assim de uma dimensão a adicionar às restantes, mas da expressão do modo como, em cada uma das três outras dimensões, o docente revela o seu grau de compromisso e responsabilidade profissional, ético e social. Em termos avaliativos, a descrição dos indicadores desta dimensão transversal tem assim de ser realizada em articulação com as outras dimensões e respectivos domínios.

2. Domínios e Indicadores

Os domínios operacionalizam as dimensões em planos mais restritos permitindo descrever de forma clara os aspectos do desempenho docente e os correspondentes deveres e responsabilidades profissionais. Assim, devem ser analisados de forma integrada e globalizadora no interior da dimensão a que se reportam.

Os indicadores traduzem a operacionalização do desempenho docente em evidências nos domínios, contribuindo para orientar a acção profissional.

3. Níveis e Descritores

A definição de níveis de desempenho tem por objectivo a descrição pormenorizada do desempenho docente por forma a clarificar o que deve ser avaliado. A formulação dos níveis descreve comportamentos passíveis de serem observados ou documentados e de acordo com uma escala que determina o seu grau de concretização. Os níveis propostos constituem uma orientação e um referencial no sentido de objectivar a apreciação do desempenho. Servem para balizar e orientar a descrição de cada desempenho segundo referentes comuns, mas não fecham as possibilidades de maior desenvolvimento ou explicitação.

Tomando como referência os cinco níveis de avaliação de desempenho docente vigentes — *Excelente, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente* —, as descrições do nível *Bom* caracterizam a consecução de um desempenho correspondente, sem limitações, ao essencial dos indicadores enunciados. Os níveis *Regular* e *Insuficiente*

correspondem, respectivamente, a desempenhos com limitações ou graves limitações no essencial dos indicadores enunciados. Os níveis *Muito Bom* e *Excelente* situam-se no patamar de desempenho que, para além da satisfação dos requisitos essenciais, se caracteriza, no conjunto das dimensões, por níveis elevados de iniciativa, colaboração e investimento (para ambos dependendo do grau) a que acresce, para o nível de *Excelente*, o reconhecimento da sua influência e papel de referência na escola e na profissão.

4. Globalidade do processo de avaliação

O desempenho docente deve ser visto de forma integrada e global. Os padrões de desempenho docente apresentam e descrevem separadamente cada dimensão e domínios desse desempenho, na medida em que constituem um instrumento de análise. Tal não significa que o trabalho docente deva ser compartimentado e cada domínio perspectivado isoladamente. A apreciação final deve resultar da articulação dos vários desempenhos descritos em cada domínio, bem como da relação entre as quatro dimensões propostas.

PADRÕES DE DESEMPENHO DOCENTE

DIMENSÃO	VERTENTE PROFISSIONAL, SOCIAL E ÉTICA
DOMÍNIOS	<p>Compromisso com a construção e o uso do conhecimento profissional</p> <p>Compromisso com a promoção da aprendizagem e do desenvolvimento pessoal e cívico dos alunos</p> <p>Compromisso com o grupo de pares e com a escola</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Reconhecimento de que o saber próprio da profissão se sustenta em investigação actualizada. · Reflexão crítica sobre as suas práticas profissionais. · Atitude informada e participativa face às políticas educativas. · Responsabilização pelo seu desenvolvimento profissional. · Reconhecimento da responsabilidade profissional na promoção e sucesso das aprendizagens. · Reconhecimento do dever de promoção do desenvolvimento integral de cada aluno. · Responsabilidade na promoção de ambientes de trabalho seguros, exigentes e estimulantes. · Responsabilidade na valorização dos diferentes saberes e culturas dos alunos. · Reconhecimento da relevância do trabalho colaborativo na sua prática profissional. · Responsabilização pelo desenvolvimento dos projectos da escola. · Reconhecimento da importância da dimensão comunitária na acção educativa.

NÍVEIS	DESCRITORES
EXCELENTE	<p>O docente demonstra claramente que reflecte e se envolve consistentemente na construção do conhecimento profissional e no seu uso na melhoria das práticas.</p> <p>Revela um profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.</p> <p>Actua como figura de referência na promoção do trabalho colaborativo e apoio aos colegas, bem como no desenvolvimento de projectos da escola e com a comunidade.</p>
MUITO BOM	<p>O docente demonstra que reflecte e procura activamente manter actualizado o seu conhecimento profissional, que mobiliza na melhoria das práticas.</p> <p>Revela um profundo comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e investe na qualidade das suas aprendizagens.</p> <p>Trabalha colaborativamente, partilha os seus conhecimentos e participa no desenvolvimento de projectos da escola e com a comunidade.</p>
BOM	<p>O docente demonstra reflectir e desenvolver acções de actualização do conhecimento profissional que conduzam à melhoria das suas práticas.</p> <p>Revela comprometimento na promoção do desenvolvimento integral do aluno e na qualidade das suas aprendizagens.</p> <p>Participa no trabalho colaborativo e nos projectos da escola com alguma regularidade.</p>
REGULAR	<p>O docente demonstra alguma preocupação com a qualidade das suas práticas e procura manter o seu conhecimento profissional actualizado, embora não o faça de forma sistemática e consistente.</p> <p>Revela alguma preocupação com as aprendizagens dos alunos, embora a sua acção não seja eficaz.</p> <p>Quando solicitado, o docente desenvolve trabalho colaborativo.</p>
INSUFICIENTE	<p>O docente não valoriza o conhecimento profissional e não desenvolve acções de actualização.</p> <p>Não assume a responsabilidade pelas aprendizagens dos alunos.</p> <p>Não se considera responsável por participar no desenvolvimento de trabalho colaborativo.</p>

DIMENSÃO	DESENVOLVIMENTO DO ENSINO E DA APRENDIZAGEM
DOMÍNIOS	<p>Preparação e organização das actividades lectivas</p> <p>Realização das actividades lectivas</p> <p>Relação pedagógica com os alunos</p> <p>Processo de avaliação das aprendizagens dos alunos</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área disciplinar. · Planificação do ensino de acordo com as finalidades e as aprendizagens previstas no currículo e rentabilização dos meios e recursos disponíveis. · Integração da planificação no quadro dos vários níveis e âmbitos da decisão curricular, tendo em conta a articulação vertical e horizontal, em conjunto com os pares. · Concepção e planificação de estratégias adequadas aos diferentes alunos e contextos. · Planificação integrada e coerente dos vários tipos de avaliação. · Organização e gestão das estratégias de ensino face à diversidade dos alunos e aos meios e recursos disponíveis. · Promoção do desenvolvimento cognitivo e da criatividade dos alunos e incorporação dos seus contributos. · Comunicação com rigor e sentido do interlocutor. · Promoção e gestão de processos de comunicação e interacção entre os alunos. · Desenvolvimento de actividades de avaliação das aprendizagens para efeitos de diagnóstico, regulação do processo de ensino e avaliação e certificação de resultados. · Promoção de processos de auto-regulação nos alunos que lhes permitam apreciar e melhorar os seus desempenhos. · Aplicação de instrumentos adequados à monitorização da sua actividade. · Utilização de evidências na análise crítica do seu processo de ensino e formulação de hipóteses explicativas dos resultados. · Reorientação da planificação e do desenvolvimento do ensino de acordo com a apreciação realizada.

NÍVEIS	DESCRITORES
EXCELENTE	<p>O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica com rigor, integrando de forma coerente e inovadora propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Promove consistentemente articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e a planificação conjunta com os pares.</p> <p>Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e elevada eficácia.</p> <p>Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interacção.</p> <p>Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, monitoriza o desenvolvimento das aprendizagens, reflecte sobre os resultados dos alunos e informa-os regularmente sobre os progressos e as necessidades de melhoria.</p> <p>Utiliza sistematicamente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as suas estratégias de ensino em conformidade.</p> <p>Constitui uma referência para o desempenho dos colegas com quem trabalha.</p>
MUITO BOM	<p>O docente evidencia elevado conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica com rigor, integrando de forma coerente propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Dá relevância à articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e à planificação conjunta com os pares.</p> <p>Concebe e aplica estratégias de ensino adequadas às necessidades dos alunos e comunica com rigor e eficácia.</p> <p>Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interacção.</p> <p>Concebe e implementa estratégias de avaliação diversificadas e rigorosas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos e as necessidades de melhoria.</p> <p>Utiliza processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.</p>
BOM	<p>O docente evidencia conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica de forma adequada, integrando propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens.</p> <p>Participa em processos de articulação com outras disciplinas e áreas curriculares e de planificação conjunta com os pares.</p> <p>Procura adequar as estratégias de ensino às necessidades dos alunos e comunica com rigor.</p> <p>Promove ambientes de aprendizagem em que predomina o respeito mútuo e a interacção.</p> <p>Implementa estratégias de avaliação adequadas, informa regularmente os alunos sobre os seus progressos.</p> <p>Utiliza ocasionalmente processos de monitorização do seu desempenho e reorienta as estratégias de ensino em conformidade.</p>
REGULAR	<p>O docente evidencia lacunas no conhecimento científico, pedagógico e didáctico inerente à disciplina/área curricular.</p> <p>Planifica o ensino, mas não manifesta coerência entre propostas de actividades, meios, recursos e tipos de avaliação das aprendizagens, nem realiza processos de articulação curricular e com os pares.</p> <p>Implementa estratégias de ensino nem sempre adequadas às necessidades dos alunos e revela dificuldade ao nível da comunicação.</p> <p>O ambiente de aprendizagem é globalmente equilibrado, embora com falhas na interacção.</p> <p>Utiliza processos pouco diversificados de avaliação das aprendizagens dos alunos e não os informa sobre os seus progressos.</p> <p>Não usa processos de monitorização do seu desempenho e revela alguma dificuldade em reorientar as estratégias de ensino.</p>
INSUFICIENTE	<p>O docente revela lacunas graves no conhecimento científico e falta de rigor na planificação.</p> <p>Manifesta falhas a nível científico-pedagógico, patentes na aplicação de estratégias de ensino e na comunicação com os alunos.</p> <p>Revela claras dificuldades na criação de ambiente de aprendizagem apropriados.</p> <p>Utiliza processos elementares de avaliação das aprendizagens dos alunos, não os informa sobre os seus progressos.</p> <p>Não usa processos de monitorização do seu desempenho.</p>

DIMENSÃO	PARTICIPAÇÃO NA ESCOLA E RELAÇÃO COM A COMUNIDADE EDUCATIVA
DOMÍNIOS	<p>Contributo para a realização dos objectivos e metas do Projecto Educativo e dos Planos Anual e Plurianual de actividades</p> <p>Participação nas estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica e nos órgãos de administração e gestão</p> <p>Dinamização de projectos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa e sua correspondente avaliação</p>
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Participação na construção dos documentos orientadores da vida da escola. · Participação na concepção e uso de dispositivos de avaliação da escola. · Participação em projectos de investigação e de inovação no quadro do projecto de escola. · Participação em projectos de trabalho colaborativo na escola. · Apresentação de propostas que contribuam para a melhoria do desempenho da escola. · Contribuição para a eficácia das estruturas de coordenação educativa e supervisão pedagógica, dos órgãos de administração e gestão e de outras estruturas em que participe. · Envolvimento em projectos e actividades da escola que visam o desenvolvimento da comunidade. · Envolvimento em acções que visam a participação de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola. · Envolvimento em projectos ou actividades de âmbito nacional ou internacional que sejam relevantes para a escola e/ou comunidade.

NÍVEIS	DESCRITORES
EXCELENTE	<p>O docente envolve-se activamente na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.</p> <p>Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, trabalhando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas, constituindo uma referência na organização.</p> <p>Promove a criação e o desenvolvimento de projectos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola e favorecedores da inovação.</p> <p>Mostra iniciativa no desenvolvimento de actividades que visam atingir os objectivos institucionais da escola e investe, sistematicamente, no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade</p>
MUITO BOM	<p>O docente colabora na concepção, desenvolvimento e avaliação dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola.</p> <p>Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando de forma continuada com os diferentes órgãos e estruturas educativas.</p> <p>Participa regularmente no desenvolvimento de projectos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</p> <p>Mostra iniciativa no desenvolvimento de actividades que visam atingir os objectivos institucionais da escola e investe no maior envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.</p>
BOM	<p>O docente conhece os documentos institucionais e orientadores da vida da escola e colabora, quando solicitado, na sua concepção, desenvolvimento e avaliação.</p> <p>Apresenta sugestões que contribuem para a melhoria da qualidade da escola, colaborando com os diferentes órgãos e estruturas educativas, quando solicitado.</p> <p>Participa em projectos de intervenção, formação e/ou investigação, orientados para a melhoria da qualidade da escola.</p> <p>Colabora no desenvolvimento de actividades que visam atingir os objectivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.</p>
REGULAR	<p>O docente conhece globalmente os documentos institucionais e orientadores da vida da escola.</p> <p>Participa em actividades que visam atingir os objectivos institucionais da escola e envolver os pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade.</p>
INSUFICIENTE	<p>O docente revela pouco conhecimento dos documentos institucionais e orientadores da vida da escola e não participa em actividades que promovam a sua concretização.</p> <p>O docente não investe no envolvimento de pais e encarregados de educação e/ou outras entidades da comunidade no desenvolvimento da escola.</p>

DIMENSÃO	DESENVOLVIMENTO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL AO LONGO DA VIDA
DOMÍNIOS	Formação contínua e desenvolvimento profissional
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> · Desenvolvimento de estratégias de aquisição e de actualização de conhecimento profissional (científico, pedagógico e didáctico). · Análise crítica da sua acção, resultando em conhecimento profissional que mobiliza para a melhoria das suas práticas. · Desenvolvimento de conhecimento profissional a partir do trabalho colaborativo com pares e nos órgãos da escola. · Mobilização do conhecimento adquirido no desenvolvimento organizacional da escola. · Aplicação do conhecimento adquirido na melhoria do trabalho colaborativo.

NÍVEIS	DESCRIPTORIOS
EXCELENTE	<p>O docente toma a iniciativa de desenvolver, de forma sistemática, processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional.</p> <p>Reflecte consistentemente sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.</p> <p>Promove sistematicamente o trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.</p>
MUITO BOM	<p>O docente toma a iniciativa de desenvolver processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional.</p> <p>Reflecte sobre as suas práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.</p> <p>Contribui para a promoção do trabalho colaborativo como forma de partilha de conhecimento, desenvolvimento profissional e desenvolvimento organizacional da escola.</p>
BOM	<p>O docente desenvolve processos de aquisição e actualização do conhecimento profissional.</p> <p>Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas e mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho.</p> <p>Partilha os conhecimentos adquiridos com os seus pares, sempre que se proporcionam oportunidades.</p>
REGULAR	<p>O docente participa em processos de actualização do conhecimento profissional apenas quando formalmente exigido.</p> <p>Participa em iniciativas de reflexão sobre as práticas, mas não mobiliza o conhecimento adquirido na melhoria do seu desempenho ou da escola.</p>
INSUFICIENTE	<p>O docente não revela interesse em actualizar o seu conhecimento profissional, fazendo-o apenas quando formalmente exigido.</p> <p>Não colabora em iniciativas de reflexão sobre a prática profissional, desvalorizando o princípio do desenvolvimento profissional e não reconhece os benefícios deste na melhoria do seu desempenho ou da escola.</p>