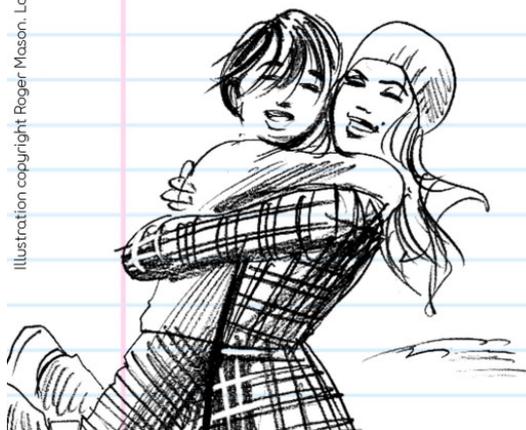


NICOLAU BREYNER
ACADEMIA

PROJETO
EDUCATIVO

Illustration copyright Roger Mason. Looksgoodonpaper.co.uk



ÍNDICE

I. NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
II. A ESCOLA PROFISSIONAL NICOLAU BREYNER.....	4
2.1 Conceção de educação e de escola.....	4
2.2 Enquadramento e fundamentação do projeto educativo	5
2.3 História da Academia Nicolau Breyner	7
2.4 O meio envolvente: o concelho e demografia em Lisboa.....	8
2.5 Caracterização dos espaços físicos da escola	8
2.6 Caracterização dos recursos humanos da escola.....	11
III. VISÃO, MISSÃO E POLÍTICA DE QUALIDADE.....	14
3.1 Missão	14
3.2 Visão.....	14
3.3 Política de qualidade.....	15
IV. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	16
4.1 Enquadramento conceptual.....	16
4.2 Análise SWOT	18
V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS e POTÊNCIAIS ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO	19
VI. METAS DE APRENDIZAGEM PARA O TRIÉNIO 2021/2024	21
VI. A FORMAÇÃO A MINISTRAR NO TRIÉNIO 2021-2024.....	22
6.1 Curso de Artes do Espetáculo – IntÉrpretE/ATOR/ATRIZ.....	22
6.2 Desenvolvimento curricular integrado	26
6.3 Atividades e projetos	26
6.4 Abertura da escola ao meio, redes de cooperação, parcerias e protocolos	27
VII. DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO E DOCUMENTOS ORIENTADORES	27
VIII. AVALIAÇÃO DO PROJECTO EDUCATIVO.....	29
IX. CONCLUSÃO E DISPOSIÇÕES GERAIS	30
ANEXO I – DOCUMENTO BASE-PROJETO PARA IMPLEMENTAÇÃO DO EQAVET	31

I. NOTA INTRODUTÓRIA

A Academia Nicolau Breyner

Nicolau Breyner foi ator, produtor, realizador e uma das figuras mais populares da ficção nacional que impulsionou e promoveu de forma decisiva a carreira de centenas de atores, dos mais jovens aos mais consagrados. Em 2014, com o intuito de sistematizar e partilhar os seus ensinamentos e métodos, Nicolau Breyner fundou a NB Academia.

Em 2016, após o seu inesperado falecimento que comoveu o país, um grupo de personalidades, amigos, atores, docentes, técnicos e entidades resolveram apostar na continuidade do projeto do “Nico” e em cumprir o seu sonho e consequentemente, o de “tantos jovens de todas as idades”.

Entre outras medidas importantes de fundo pedagógico que asseguraram a continuidade da qualidade do ensino até então ministrado, a Academia obteve em 2017 a certificação oficial da DGERT, para ministrar formação modular certificada e, presentemente, foi dado um passo ainda mais decisivo, com a constituição da Escola Profissional Nicolau Breyner que passa a oferecer cursos de 3 anos, em regime diurno e a tempo inteiro, que conferem dupla certificação, com equivalência aos 10º, 11º e 12º ano de Escolaridade, o que permite o prosseguimento de estudos no Ensino Superior e, em simultâneo, uma qualificação profissional de nível IV, que permite a inserção imediata no mercado de trabalho.

A NB Academia, para além de assegurar a devida qualidade no cumprimento dos programas do ensino regular, oferece um ensino técnico especializado, vocacionado para todas as áreas da representação - do cinema ao teatro, passando pela televisão e pelos mais diversos “palcos” ao dispor dos atores, para o qual dispõe de uma equipa técnica de excelência e espaços adequados às diversas necessidades formativas.



É inegável o enorme reconhecimento dispensado desde sempre pelos portugueses ao fundador da escola, pela importância da sua obra e do seu legado. Acresce o apoio incondicional concedido pela Câmara Municipal de Lisboa à Academia desde a sua fundação, nomeadamente através da cedência das atuais instalações, no Palácio Pancas-Palha, assim como o importante contributo que advém da ligação institucional à Cinemate, uma das mais importantes produtoras de conteúdos para o audiovisual nacional.

Através dessas e de outras parcerias que temos vindo a aprofundar, estamos focados no estabelecimento das melhores relações com o mercado, sempre com o intuito de exceder as expectativas de todos quantos nos procuram na demanda dos seus sonhos, porque também nós “cumprimos o sonho”.

Diretor Pedagógico

António Silva e Sousa

II. A ESCOLA PROFISSIONAL NICOLAU BREYNER

2.1 CONCEÇÃO DE EDUCAÇÃO E DE ESCOLA

A Escola Profissional Nicolau Breyner (ora adiante designada como EPNB) é uma instituição que pretendemos que seja dinâmica, pensada, planeada e criada com o intuito de proporcionar alternativas reais de formação de jovens que pretendem enveredar pelo ensino profissionalizante. Objetivamos para todos fomentar e incentivar o desenvolvimento de capacidades e competências adequadas às necessidades do mundo atual. Entendemos que os jovens são uma das maiores riquezas da nossa sociedade e, por isso, a forma como gerimos a nossa atividade educativa e formativa, assenta nos seguintes três pilares da educação:

- Aprender o saber – conhecimento;
- Aprender o saber-fazer;
- Aprender o saber-ser.

Pretendemos, enquanto escola e com este projeto trienal, proporcionar um ensino de qualidade e qualificante que vise o reconhecimento da sociedade, pelo que iremos investir sempre numa formação inicial que contemple a aquisição, o aprofundamento e o domínio de conhecimentos, competências, capacidades e atitudes para que os nossos formandos venham a atingir o melhor desempenho na sua atividade profissional.

Pretendemos, segundo esta lógica, desenvolver:

- O curso de Artes do Espetáculo – Intérprete/Ator/Atriz, com equivalência a nível IV;
- Outras ações de formação profissional que permitam aperfeiçoar os conhecimentos e as competências de todos os interessados na área do espetáculo.



2.2 ENQUADRAMENTO E FUNDAMENTAÇÃO DO PROJETO EDUCATIVO

Em termos gerais, pode definir-se o projeto educativo como sendo o documento de planeamento institucional e estratégico da escola, onde se abordam de forma clara, entre outros, a missão, a visão e os objetivos gerais da escola que orientam a ação educativa no âmbito da sua autonomia.

Pode afirmar-se que o projeto educativo “cria a matriz de suporte” que irá ser complementada pelo Regulamento Interno e pelo Plano Anual de Atividades, sendo o primeiro um documento mais orientador enquanto que os últimos dois são documentos mais operacionais.

Para dar resposta às necessidades diagnosticadas, criamos este segundo exemplar de Projeto Educativo que atualiza o primeiro, o qual, na altura, visou responder aos critérios de candidatura da Academia a Escola Profissional junto da Direção Geral dos Estabelecimentos Escolares. Com o presente projeto, procuramos apresentar, inspirar, facilitar e orientar, de forma ainda mais apurada, a gestão pedagógica que pretendemos realizar no triénio 2021-2024.

Nos pressupostos para a elaboração da presente versão encontram-se, como seria de elementar consideração, as consequências derivadas da **PANDEMIA COVID-19**, na sua amplitude mais vasta, com consequências antes inimagináveis, transversais a toda a sociedade. Tais consequências incluíram o adiamento do início da implementação do Curso Profissional de Artes do Espetáculo – Intérprete/Ator/Atriz, formação com que estaremos no ano letivo 2021/22, a formação de nível 4, ministrada na nossa escola. O presente documento mantém no entanto todos os pressupostos sociais, económicos e analíticos anteriores à pandemia, quer porque se considera que não sofreram nem sofrerão alterações significativas no cenário pós-pandemia, quer pela impossibilidade de recolha e tratamento de dados objetivos e científicos, por ora inexistentes ou inconclusivos, quanto às consequências da pandemia no tecido social, económico e educativo que nos envolve.

Esperamos que toda a comunidade educativa da EPNB se reveja nos pressupostos e linhas de orientação que compõem o presente documento, que será alvo de avaliações intercalares anuais com o propósito de o ajustar às necessidades detetadas.

2.2.1 Justificação e fundamentação do projeto

A conceção do projeto educativo tem acompanhado, nas últimas duas décadas, a crescente evolução e consolidação da autonomia, gestão e administração das escolas. O Decreto-Lei n.º 43/89, de 3 de fevereiro, define o princípio de que “a autonomia da escola se concretiza na elaboração de um projeto educativo próprio, constituído e executado de forma participada, dentro de princípios de responsabilização dos vários intervenientes na vida escolar e de adequação a características e recursos da escola e às solicitações e apoios da comunidade em que se insere”.

Uma definição mais clara do projeto educativo surge com o despacho nº 113/ME/93, de 23 de junho, no qual se assinala que “(...) o projeto educativo da escola é um instrumento aglutinador e orientador da ação educativa que esclarece as finalidades e funções da escola, inventaria os problemas e os modos possíveis da sua resolução, pensa os recursos disponíveis e aqueles que podem ser mobilizados.

Resultante de uma dinâmica participativa e integrativa, o projeto educativo permeia a educação enquanto processo racional e local e procura mobilizar todos os elementos da comunidade educativa, assumindo-se como o rosto visível da especificidade e autonomia da organização escolar”.

O projeto educativo da escola aparece justificado pela assimilação do pressuposto no decreto-lei n.º 137/2012, de 2 de julho, que considera o projeto educativo como “(...) o documento que consagra a orientação educativa da escola, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de três anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais a escola se propõe cumprir a sua função educativa...”.

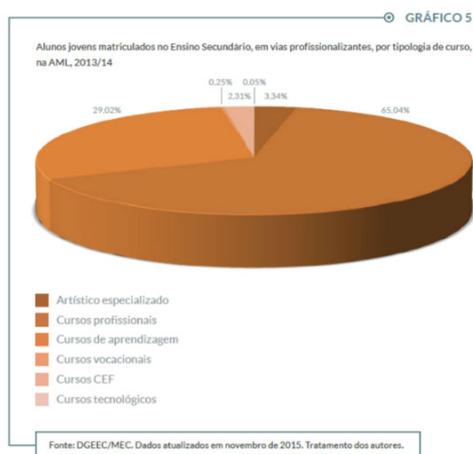
2.2.2 A formação inicial de jovens: contributo da Academia Nicolau Breyner

O contributo e o papel ativo que a NBA quer desempenhar na formação inicial de jovens, não se justificaria sem que existisse uma real necessidade relativamente à oferta formativa que disponibiliza.

Um documento editado em 2017 pela Área Metropolitana de Lisboa, intitulado “*Estudo de Antecipação de Necessidades de Qualificações Intermédias na AML*” e subtintulado “*Diagnóstico Regional 2016*”, vem indiciar e confirmar tendências na crescente valorização do ensino profissionalizante e o potencial de acolhimento para o nosso projeto, quer quanto a público-alvo, quer quanto à empregabilidade.

Segundo o estudo, “*entre 2001 e 2014, a AML registou um crescimento da sua população de 5,4%, em boa parte devido à sua centralidade urbana (...). Cerca de 28% da população residente no Continente concentrava-se, em 2014, na AML*”. No estudo é também referido que existem 278.119 jovens entre os 15 e 24 anos residentes na AML, 26,7% dos jovens do Continente.

Outra análise que consideramos relevante para a caracterização do “universo de captação” da NBA, vem descrita no estudo da seguinte forma: “*O ensino secundário em vias profissionalizantes tem vindo a assumir um peso muito expressivo quer no Continente quer na AML. Em 2013/14, estavam inscritos em vias profissionalizantes, na AML, 43% do total de jovens a frequentar o ensino Secundário, ou seja, 41.865 alunos.*”



Refere-se também que “*o peso das crianças e jovens (até aos 24 anos), no total da população da AML, em 2014, é ligeiramente superior ao do Continente: 25,8% face a 24,9% (...). Isto significa que a pressão da população jovem sobre o sistema de qualificações é relativamente elevada, nomeadamente sobre a procura e a oferta de qualificações de nível intermédio, a que se deve juntar também a centralidade urbana da região na atração de jovens em idade escolar, sobretudo de concelhos mais limítrofes.*” De notar esta última observação constante do estudo e por nós próprios avalizada dada a procura crescente que a Academia tem tido, não só ao nível regional, como ao nível nacional.

Na FIGURA 1, reproduzida e extraída do estudo, será sobretudo interessante de verificar, na ótica do projeto NBA, não tanto o percentual de formandos inscritos no ensino artístico, bastante

diminuto relativamente às outras áreas, mas mais e precisamente por isso, o potencial para o respetivo crescimento, dados os fatores de procura apontadas em pontos anteriores do presente projeto.

Na perspetiva do estudo cujo foco é a antecipação das tendências, refere-se que “*Em 2014, perto de 50% dos jovens, entre os 15 e 24 anos, empregados na AML tinha uma escolaridade ao nível do secundário, o que resulta, entre outros fatores, da melhoria do desempenho do sistema educativo ao longo dos anos, para o qual contribuiu em larga medida a expansão da oferta de qualificações intermédias, e simultaneamente demonstra a procura preferencial que os empregadores tendem a fazer por jovens mais qualificados.*” para, mais à frente, se definirem “*situações(áreas) em que a procura desemprego jovem e qualificado pode vir a crescer na AML*”, entre as quais, as relacionadas com as Artes do Espetáculo, (ver quadro reproduzido na FIGURA 2).

De referir como outro ponto importante a extrair do estudo que a “Estratégia de Especialização Inteligente (EEI)”, instrumento da AML para a região, aponta as Indústrias Culturais e Criativas como estando “*entre as áreas e setores a desenvolver na região, uma aposta que será certamente geradora, e simultaneamente devedora, de emprego jovem e qualificado*”.

Neste sentido, reforçamos que o presente projeto tem fundamentalmente como objetivos:

Consagrar a orientação educativa da escola, resumindo aquilo que pretende ser e o que irá realizar para o conseguir;

Afirmar a identidade da escola no setor cultural e artístico através da exposição do seu plano estratégico.



2.3 HISTÓRIA DA ACADEMIA NICOLAU BREYNER

Após profundas obras de remodelação realizadas no Palácio Pancas Palha, onde se encontra sediada por acordo de cedência da Câmara Municipal de Lisboa e tal como referido na nota introdutória, a academia abriu portas em janeiro de 2014, com os primeiros cursos de carácter intensivo, workshops e masterclasses, assim como com a realização de audições, tendo em vista a admissão de alunos para o Curso NBA de 3 anos que veio a ter a sua estreia no ano letivo de 2014/15, com a constituição de duas turmas, diurna e noturna, as quais vieram a “produzir” os primeiros finalistas da escola, já no ano de 2017.

De permeio e anualmente concretizaram-se as mais diversas formações paralelas e complementares ao curso de referência, mas também abertas à comunidade, aos profissionais em exercício e aos jovens de todas as idades.

A certificação oficial da DGERT, concretizada no ano de 2017, tal como também se encontra descrito na nota introdutória, veio confirmar e premiar todo os esforços realizados pela equipa NBA e pelo seu fundador Nicolau Breyner, entretanto falecido de forma inesperada, que a todos deixou consternados mas ainda mais motivados para continuar a realizar e a aprofundar um projeto que já é de referência e que agora encontra uma etapa decisiva com a fundação da Escola Profissional.



2.4 O MEIO ENVOLVENTE: O CONCELHO E DEMOGRAFIA EM LISBOA

A EPNB encontra-se sediada em Lisboa, a maior cidade de Portugal. Enquanto capital nacional e distrital, Lisboa tem 764 657 habitantes e uma área metropolitana envolvente que ocupa cerca de 2750 km², com cerca de 3 milhões de habitantes. A cidade e a sua área concentram cerca de 27% da população do país. O concelho de Lisboa tem 83,84 km² de área e apresenta uma densidade demográfica de 5 960,2 hab./km².

Segundo os dados do INE (Instituto Nacional de Estatística) Lisboa tem uma população residente de 547773 habitantes, sendo 45,82% do sexo masculino e 54,18% do sexo feminino.

* Dados relativos aos censos 2011	2011	2001
População	547733	564657
Mulheres	296859	306670
Homens	250874	257987

2.5 CARACTERIZAÇÃO DOS ESPAÇOS FÍSICOS DA ESCOLA

Receção

Espaço com cerca de 20 m², destinado aos serviços administrativos e ao atendimento ao público, aos formandos, aos docentes e formadores.

Espaços de formação



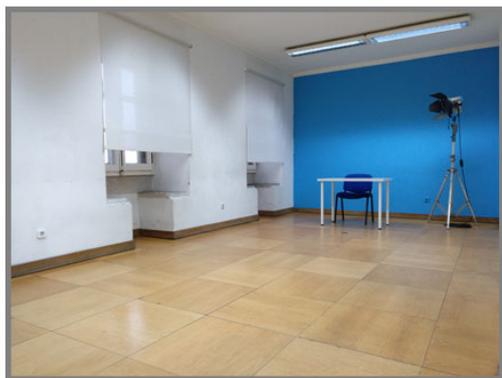
Sala Estúdio

Sala estúdio com cerca de 90 m², moldável para aulas teóricas e práticas, equipada com cadeiras e restantes recursos didáticos, colchões e esteiras, projetores de Tv/Cinema, camaras de filmar, iluminação de cena e outro equipamento técnico auxiliar para as aulas e apresentações das disciplinas técnicas, tais como interpretação, movimento e voz.



Sala Vasco Santana

Sala multiusos, com cerca de 40 m², equipada com paredes negras para corte de luz total. Sala moldável para aulas teóricas e práticas, equipada com colchões e esteiras, projetores de Tv/Cinema, camaras de filmar, iluminação de cena e outro equipamento técnico auxiliar para as aulas e apresentações das disciplinas técnicas, tais como interpretação, movimento e voz.



Sala Nicolau Breyner

Sala multiusos com cerca de 30 m², moldável para aulas teóricas e práticas, equipada com colchões e esteiras, projetores de Tv/Cinema, câmeras de filmar, iluminação de cena e outro equipamento técnico auxiliar para as aulas e apresentações das disciplinas técnicas, tais como interpretação, movimento e voz.



Sala António Silva

Sala teórica, com cerca de 25 m², equipada com cadeiras com palmatória, mesa e cadeira para o professor, televisão plasma, leitor de DVD e Blue-ray, quadro branco, retroprojetor e piano



Sala Eunice Muñoz

Sala estúdio, com cerca de 30 m², equipada com cortinas negras para corte de luz total. Sala moldável para aulas teóricas e práticas, equipada com colchões e esteiras, projetores de Tv/Cinema, câmeras de filmar, iluminação de cena e outro equipamento técnico auxiliar para as aulas e apresentações das disciplinas técnicas, tais como interpretação, movimento e voz.



Estúdios Cinemate

Como parceira institucional da NBA, a Cinemate disponibiliza regularmente as suas instalações e estúdios de grande dimensão, para a realização de aulas práticas e exercícios, no âmbito das disciplinas técnicas.



Sala Laura Alves

Sala de Informática e edição de vídeo, equipada com mesas, cadeiras, computadores portáteis para alunos e professor, assim como projector, quadro branco e equipamento de áudio.



Parque e jardins

Para lazer, mas também para a promoção de aulas ao ar livre e como cenário natural para a realização de exercícios práticos, a escola dispõe de um amplo parque, com jardins e estruturas edificadas.

Espaços de apoio à atividade formativa e aos alunos

Sala Docentes/Reuniões

Espaço com cerca de 25 m², destinado aos docentes assim como para a realização de reuniões. A sala dispõe de uma mesa ampla com cadeiras, assim como de um sofá, telefone, máquina de café e um pequeno frigorífico.

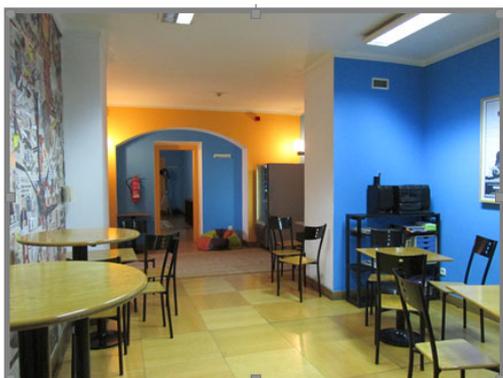
Sala Direcção e Coordenação Pedagógica

Espaço com cerca de 25 m², destinada a direcção e coordenação pedagógica. A sala dispõe de uma mesa ampla com cadeiras, secretária de trabalho com pc, impressora e fotocopiadora.



Camarim

Espaço com cerca de 18 m², destinado a Camarim. Local apetrechado com guarda-roupa para os formandos utilizarem em contexto de aula. Neste espaço os formandos podem trocar de roupa e gerir os acessórios.



Área Social, Refeitório

Espaço amplo, equipado com mesas e cadeiras assim com frigorífico, micro-ondas para o uso de formandos e docentes.

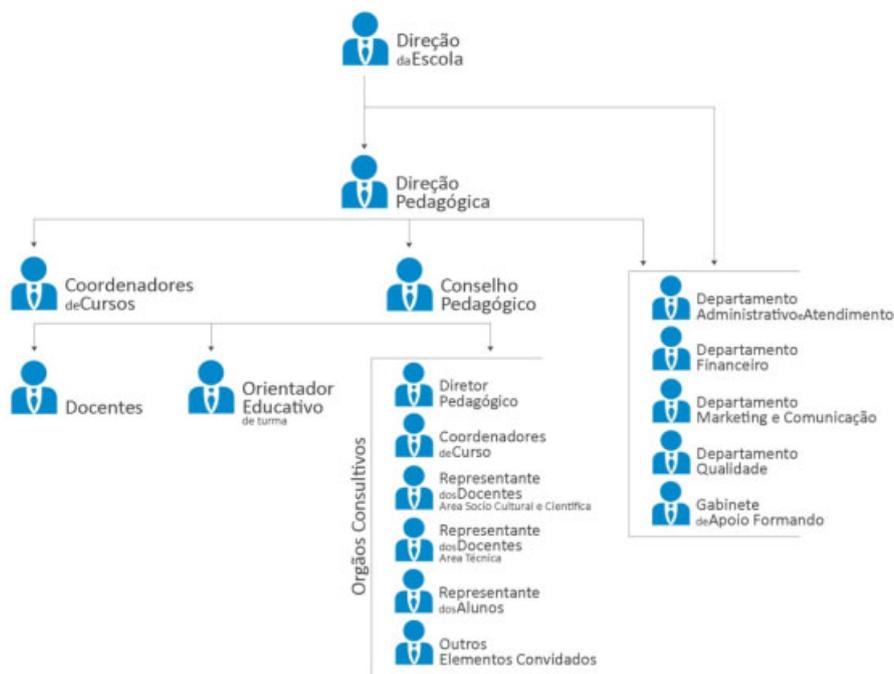
Equipamentos sanitários

WC – Serviços Administrativos e docentes

WC'S – Formandos

2.6 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA ESCOLA

2.6.1 Organograma



2.6.2 Descritivo de funções e responsáveis

A direção da escola

Integram a Administração e os corpos diretivos da NBA personalidades de reconhecido mérito e currículo nas áreas de intervenção da academia: Ana Costa, Administradora e Diretora Geral do Grupo Cinemate e reconhecida produtora que assinou diversos êxitos da produção cinematográfica nacional, Sónia Costa, co-administradora da Cinemate e Diretora Executiva da NB Academia, Mariana Breyner e Nuno Gonçalves, membros do conselho de honra da NB Academia

Ana Costa e Sónia Costa

Enquanto grupo, com diversas valências, a aposta na Academia, com Nicolau Breyner, e agora na escola profissional são o prolongamento natural de uma estratégia empresarial de sucesso que sempre apostou na formação e na promoção profissional dos jovens em Portugal.

Na estrutura organizativa da NBA, a CINEMATE detém um papel relevante e merecedor de destaque, não só porque não podemos dissociar a escola da entidade que detém a maioria da sociedade, mas também porque o seu papel é naturalmente interventivo na vida escolar, dada a natureza complementar da sua atividade e na medida em que o projeto faz parte de uma estratégia organizativa global.

Fernando Costa fundou a Cinemate em 1965, uma empresa líder em estúdios e aluguer de equipamento, que trabalha com todas as televisões e empresas de audiovisual nacionais, bem como com diversas empresas internacionais. O “core business” da Cinemate é a produção audiovisual, assim como o aluguer de estúdios e material técnico, aliado à formação e a assistência de técnicos especializados. Está sediada em Loures, com cerca de 16.000m², onde funcionam o departamento de aluguer de equipamentos (iluminação, maquinaria e camaras), dois estúdios insonorizados, uma oficina para manutenção de equipamentos e viaturas, assim como uma área de pós-produção (vídeo e áudio). Com mais de 50 anos de existência, a Cinemate continua a crescer. Sendo o seu alicerce a experiência, a aposta na inovação e em manter-se a par das evoluções do setor.

António Silva e Sousa

Com larga experiência e carreira no ensino, Gestor de Formação e Docente na NB Academia de Atores, desde 2014 e mais recentemente Diretor Pedagógico da EPNB. Licenciado como Ator e como Encenador pela Escola Superior de Teatro e Cinema, trabalhou como ator e como assistente de produção, com importantes encenadores e atores portugueses, em salas como o Teatro Nacional, a Fundação Gulbenkian e o Teatro Experimental de Cascais. Produziu, escreveu e encenou espetáculos independentes, em diversos espaços de Lisboa.

O conselho pedagógico

O Conselho Pedagógico é um órgão consultivo, constituído pelos seguintes elementos:

- O Diretor Pedagógico, que preside;
- Os Coordenadores de Curso;
- Um representante dos docentes das áreas sócio cultural e científica,
- Um representante dos formadores da área técnica;
- Um representante dos alunos;
- Outros elementos da estrutura da escola;
- Convidados de acordo com os assuntos em discussão.
- As atividades do Conselho Pedagógico são dirigidas e coordenadas pelo Diretor Pedagógico.

Docentes/formadores

O pessoal docente exerce uma função de interesse público, com os direitos e sujeição aos deveres inerentes ao exercício da função docente. A autoridade do docente ou do formador exerce-se dentro e fora da sala de aula, no âmbito das instalações escolares ou fora delas.

São direitos específicos dos docentes e formadores exercer a docência em plena liberdade e autonomia científica e pedagógica, sem prejuízo do cumprimento dos normativos estabelecidos pelas entidades competentes.

Orientador educativo de turma

O Orientador Educativo de Turma é, obrigatoriamente, um dos docentes/formadores da turma e é designado anualmente pela Direção Pedagógica.

O Orientador Educativo de Turma, enquanto coordenador do plano de trabalho da turma, é particularmente responsável pela adoção de medidas tendentes à melhoria das condições de aprendizagem e à promoção de um bom ambiente formativo.

Diversas áreas de gestão e de apoio aos alunos

Todos os elementos constituintes do nosso organograma visam responder às necessidades dos nossos formandos e envolver os pais/encarregados de educação em toda a atividade formativa.

i) Como destinatários principais da gestão escolar os *formandos* são alvo de uma permanente procura pelos melhores sistemas de ensino e de integração, quer no meio escolar, quer no meio comunitário, futuro empregador. São eles quem em primeira mão poderá testemunhar o sucesso da “mudança” que se deseja neles operar ao longo e no final do processo educativo;

ii) No processo coletivo que se deseja para o projeto educativo, o acompanhamento por parte das famílias dos formandos na pessoa de pais ou encarregados de educação, torna-se prioritário, para o que são estabelecidos canais permanentes de contacto.

2.6.3 Seleção e recrutamento de recursos humanos

Procuramos selecionar e adequar os recursos humanos, na medida do possível, às características/especificidades da formação a ministrar, ao tipo de público-alvo da ação, aos objetivos e metas a alcançar nos cursos e ao perfil do técnico que nos propomos formar.

Apostamos na experiência profissional dos docentes e no reconhecido trabalho desenvolvido e/ou que se pretende desenvolver nas áreas para as quais são selecionados. Privilegiamos ainda uma boa preparação científica e pedagógica como garantia de uma formação de qualidade. Na impossibilidade de serem contratados professores a tempo inteiro, recorreremos a formadores externos.

Para as áreas tecnológicas privilegiamos o recrutamento de formadores portadores de qualificação profissional adequados e dentro dos possíveis que estejam inseridos no tecido empresarial onde pretendemos colocar os futuros diplomados.

A seleção e recrutamento de recursos humanos têm como base a definição da oferta formativa para o ano letivo seguinte. Consultada a base de dados dos Curriculum Vitae rececionados, são escolhidos aqueles que correspondem às áreas de formação pretendidas e que respeitem os requisitos definidos pela instituição. A atividade de seleção e recrutamento do pessoal docente tem como base uma análise ao Curriculum Vitae e uma entrevista realizada pela Direção da Escola e Direção Pedagógica. A seleção e recrutamento do pessoal não docente assenta numa análise ao Curriculum vitae e uma entrevista realizada pelo Diretor Pedagógico.

2.6.4 Avaliação dos recursos humanos

A avaliação dos recursos humanos da EPNB é realizada com base em inquéritos e os resultados são considerados não só nos relatórios da atividade formativa como no plano de formação interno da escola, quer se trate de pessoal docente/formador quer se trate de pessoal não docente.



III. VISÃO, MISSÃO E POLÍTICA DE QUALIDADE

3.1 MISSÃO

Representar é comunicar e partilhar para e com os outros.

O ensino da técnica com rigor, a par da ética, da entreaajuda e altruísmo na profissão do Ator, bem como da consciência da Responsabilidade Social perante a comunidade, são valores fundamentais para a EPNB, inspirados nos exemplos do seu fundador.

Queremos qualificar e preparar jovens para um mercado de trabalho sensível, exigente quanto ao profissionalismo e aos princípios, que requer diferenciação e inovação na criação e em simultânea atitude, integração e sentido apurado do “coletivo”.

A NB Academia propõe-se difundir e aprofundar o legado do seu fundador, através da implementação de planos pedagógicos e curriculares que adotam as mais recentes tendências e as melhores práticas no ensino do espetáculo e do audiovisual.

Propomo-nos promover o desenvolvimento de atores e profissionais criativos em ambiente colaborativo, através da utilização de técnicas e métodos partilhados e do suporte aos formandos nas suas trajetórias profissionais, para que possam trocar ideias, experiências e vivências.

A reforçar essa intenção, estão a qualidade do corpo pedagógico e o incremento das parcerias e intercâmbios com prestigiadas instituições nacionais e internacionais, sempre com o foco na investigação, na inovação e no rigor académico e científico.

O trabalho que desenvolvemos é pautado pelos seguintes princípios:

- Rigor na forma como organizamos as nossas atividades;
- Garantia de qualidade e valor acrescentado quando recorremos a profissionais com larga experiência na área do teatro e do espetáculo;
- Ética, entreaajuda e altruísmo na profissão do Ator;
- Consciência da Responsabilidade Social da atividade de Ator perante a comunidade;
- Representação enquanto comunicação e partilha de conhecimentos para e com os outros;
- Orientação para a melhoria e para resultados.

3.2 VISÃO

Pretendemos ser uma organização-chave, reconhecida na produção da modernização, do conhecimento e da inovação nas áreas do “acting” para Cinema, Televisão, Teatro e na produção de conteúdos para o Multimédia, o Espetáculo e as Artes Performativas em geral.

Queremos ser uma “escola – laboratório”, uma “oficina” que recria e explora o ambiente vivido em contexto real, fundando processos e percorrendo caminhos que conduzam à qualidade e à empregabilidade. Para tal, definimos algumas linhas de ação fundamentais, tais como:

Exigência profissional

- A aquisição de competências, que se constituam como ferramentas efetivas face aos desafios do mercado de trabalho;
- As metodologias e as dinâmicas individuais ao dispor da aprendizagem ao longo da vida;
- O “saber fazer”, baseado e sustentado no rigor e em práticas e experiências que visem a qualificação.

Valorização Pessoal

- O “saber ser” e o “saber estar” como parte integrante da preparação para a cidadania ativa;
- O trabalho em equipa e a integração nos “coletivos”, a par da responsabilidade pelo cumprimento de regras, horários e prazos;
- A autonomia e a atitude, a criatividade e a iniciativa empreendedora, indispensáveis à valorização individual na sociedade.

Ligação entre a escola e o meio empresarial, cultural e institucional

- Uma ligação estreita e permanente com as instituições, empresas, produtores, programadores e outros agentes da empregabilidade;
- Atrair e fazer participar essas entidades e toda a comunidade envolvente nos processos escolares;
- Promover conferências, palestras e masterclasses com personalidades e especialistas que aportem valor acrescentado aos conteúdos formativos.

3.3 POLÍTICA DE QUALIDADE

A EPNB entende que a Qualidade é fundamental e prioritária, no segmento da sua atuação, pelo que o compromisso com a melhoria contínua se assume como uma constante e se baseia não só com os requisitos de certificação da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho como com o Sistema EQAVET, criado para melhorar a Educação e a Formação Profissional no Espaço Europeu.



IV. DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

4.1 ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

A conceção e o desenvolvimento de produtos culturais e multimédia da mais variada índole, veio fragmentar e multiplicar as tradicionais atividades relacionadas com as artes performativas. De fato, a proliferação nos anos mais recentes de agências artísticas, de escolas e produtoras do audiovisual, entre outros exemplos, são fatores suficientes para perceber que a oferta profissional nestas áreas cresceu acentuadamente ao nível nacional, na linha aliás do sucedido noutros países do continente europeu, embora com significativo atraso, relativamente a países com larga tradição nas indústrias da cultura, como é o caso, por exemplo, do Reino Unido, com 66.000 empregos registados nas artes performativas, em 2016.

O diagnóstico prospetivo realizado sobre a Região de Lisboa, do qual participaram alguns dos nossos parceiros (a título de exemplo, a Restart – Instituto de Criatividade, Artes e Novas Tecnologias com quem estabelecemos um intercâmbio frequente de formandos) veio ressaltar, entre outros aspetos, alguns que entendemos ser importantes referir e que justificam a realização do nosso projeto enquanto Escola Profissional:

- O domínio dos meios criativos e das indústrias culturais, para além de prioritário, assume-se como base potencial de desenvolvimento de outros domínios também eles prioritários, tais como o turismo;
- A região de Lisboa caracteriza-se por ser uma das regiões com melhor “ambiente criativo”;
- O desajuste entre as competências produzidas no sistema de ensino e as necessidades das empresas é elevado;
- O desfasamento entre a oferta formativa e as necessidades do mercado é também elevado;
- O nível de formação de quadros médios insuficiente, gera mão-de-obra “barata” e, conseqüentemente, diminuição de competitividade regional;
- As taxas de abandono precoce de educação e formação são muito elevadas, inclusive superiores à média europeia;
- O sucesso das iniciativas apoiadas pelo FSE no aumento das qualificações de ativos empregados e desempregados;
- O papel de entidades formadoras que atuam na área cultural na potenciação económica e social das regiões;
- O aparecimento exponencial de indústrias criativas na região que geram oportunidades inegáveis para artistas e profissionais deste setor;
- A utilização dos meios criativos e industriais para a afirmação de uma imagem atrativa da região de Lisboa;
- A concentração na região dos equipamentos, das infraestruturas de suporte, dos meios humanos que caracterizam este setor;
- A dependência das instituições culturais neste setor de instituições públicas e a necessidade urgente de criar modelos de negócio sustentáveis financeiramente;
- O número crescente de salas de espetáculo apetrechadas e com programação própria e regular; e,
- O número crescente de produtoras e associações com programação cultural relacionada com as artes performativas.

O nosso projeto vem corresponder, pensamos que da melhor maneira, à oportunidade estratégica sentida na Região de Lisboa quanto à necessidade de se desenvolverem cursos de formação que envolvam todas as partes interessadas e potenciem o trabalho em rede, para qualificar indivíduos ativos, competitivamente preparados, para atuar no setor cultural. Trata-se de um projeto que apoia a qualificação do capital humano, promove o emprego e a mobilidade social, investe no ensino e na filosofia de aprendizagem ao longo da vida, facilita a transição da educação para o trabalho, sempre numa lógica combinada, que possibilita a alternância entre a teoria e a prática.

A NB Academia foi criada, em 2014, com o objetivo, ora concretizado, de se tornar uma Escola Profissional que, em parceria com outras entidades (como a Cinemate, Escolas secundárias e de ensino superior, centros culturais, CNO's, hoje CQEP's, associações culturais e outras), viesse a responder à necessidade de qualificar indivíduos interessados em adquirir competências base e tecnológicas nas áreas das artes, do espetáculo, do audiovisual e da produção multimédia. Esta missão tem vindo a ser concretizada em significativos passos, no sentido de se cumprir o sonho do ator Nicolau Breyner em criar uma escola de referência nacional e internacional na formação de artistas e profissionais neste setor.

Pelos pontos que a seguir apresentaremos ficará claro o esforço ambicioso da escola profissional e do presente projeto em contribuir para a exploração da capacidade criativa e cultural da Região de Lisboa, como mote para ajudar na qualificação de profissionais, que coloquem a cidade de Lisboa, nacional e internacionalmente, como região-chave neste domínio.

Com uma boa localização, espaços físicos diversificados, parcerias e protocolos importantes, bom ambiente escolar, uma “marca” que se associa facilmente ao prestígio do seu fundador, já com um portfolio concretizado de exercícios originais, bons resultados ao nível da avaliação interna, a escola necessita de incrementar a divulgação, com vista a obter o devido reconhecimento.

Neste caminho para a implementação da Escola Profissional, a NB Academia deverá procurar investir fortemente nos diversos canais que permitam vir a colocar os alunos em contacto com a realidade do mundo profissional, com os meios culturais, com as produtoras, em simultâneo com o fornecimento de uma panóplia de ferramentas que promovam as garantias de empregabilidade e a cultura do mérito, sempre sob elevados parâmetros de qualidade e exigência.

Para este importante passo, que implica um crescimento súbito, mas muito “bem-vindo”, há que monitorizar e avaliar em permanência todas as atividades e instituir os procedimentos adequados para colmatar deficiências e prosseguir as melhores práticas, nomeadamente através da aposta no acompanhamento permanente aos alunos, na melhoria constante de recursos, na melhoria constante das metodologias e da organização do ensino, sempre no sentido da aquisição crescente de novas competências, na comunicação interna e externa, desde a relação com os encarregados de educação até à relação com a comunidade, na rede de protocolos nacionais e internacionais.

Enfim, uma aposta constante na sustentabilidade enquanto garantia de futuro.



4.2 ANÁLISE SWOT

A análise SWOT efetuada, através de questionários aplicados aos vários intervenientes da comunidade escolar, permitiu diagnosticar os pontos fortes e fracos da escola, assim como as suas ameaças e oportunidades, como se descreve no quadro seguinte:

Pontos fortes	Pontos fracos
<ul style="list-style-type: none">• Legado do Nicolau Breyner;• Bolsa de formandos interessados;• Bolsa de formadores com experiência demonstrada;• Capacidade, qualidade dos recursos humanos afetos à EPNBA;• Existência de mecanismos durante e após a conclusão do plano de formação;• Existência de ações propostas para progressão profissional dos seus alunos;• Plano de Formação de acordo com áreas de Educação e Formação prioritárias do IEF;• Projeto de acordo com o domínio da Estratégia Regional de Especialização Inteligente de Lisboa;• Existência de mecanismos que assegurem igualdade de oportunidades e de género, em particular, no acesso ao ensino, à formação e ao mercado de trabalho;• Forte presença no meio empresarial regional e nacional;• Projeto aprovado pelo Programa Operacional Regional de Lisboa;• Existência de uma rede de parceiros que conhecem a importância desta Escola Profissional.	<ul style="list-style-type: none">• Os atores que são formadores por excelência, nem sempre têm a desejada disponibilidade para lecionarem• Ainda existe na sociedade alguma resistência, por parte de alguns pais, para que os seus filhos sigam a carreira de atores;• Necessidade de auditório com palco nas instalações• Necessidade de ginásio para a prática das aulas de educação física, dentro das nossas instalações• Refeitório com serviço de cantina
Oportunidades	Ameaças
<ul style="list-style-type: none">• Contribuir para o crescimento das taxas de empregabilidade no concelho de Lisboa;• Contribuir para o desenvolvimento da cultura no concelho de Lisboa;• Disponibilizar aos jovens a possibilidade de cumprirem com os seus sonhos.	<ul style="list-style-type: none">• Alteração constante da legislação, que provoca instabilidade a nível da consolidação de processos;• A rápida evolução tecnológica poderá constituir-se como ameaça se não houver uma permanente preocupação de atualização e inovação.

V. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E POTÊNCIAS ESTRATÉGIAS DE DESENVOLVIMENTO

Sempre com o propósito de cumprir os grandes princípios e as linhas orientadoras definidas na Visão da EPNB, estabelecemos os seguintes objetivos estratégicos e as potenciais estratégias de desenvolvimento:

A – Desenvolver um patamar de excelência no desempenho escolar dos alunos em todas as UFCD's

(responsabilidade da Equipa Pedagógica)

- A1. Proporcionar aulas de apoio aos alunos com maiores dificuldades nas respetivas disciplinas;
- A2. Melhorar de forma continuada os recursos nos diferentes espaços da escola;
- A3. Incentivar a utilização da biblioteca escolar, dotando-a de bibliografia que otimize a aprendizagem nas diferentes áreas de formação;
- A4. Planificar as sessões, com as devidas adaptações, às características das turmas/alunos;
- A5. Utilizar metodologias de ensino e avaliação adaptadas às características das turmas/alunos;
- A6. Utilizar metodologias de projeto que potenciem a aprendizagem inter e multidisciplinar;
- A7. Realizar ações formativas dentro de temas transversais para a equipa pedagógica e equipa não docente.

B - Combater o abandono e o absentismo escolar

(responsabilidade da Equipa Pedagógica)

- B1. Acompanhar os alunos que manifestem dificuldades de aprendizagem;
- B2. Incentivar à participação dos encarregados de educação na vida dos seus educandos;
- B3. Utilizar metodologias de ensino atrativas com foco na prática;
- B4. Estar atento a comportamentos de risco.

C - Assegurar o bom funcionamento dos circuitos de comunicação interna

(responsabilidade do Diretor Pedagógico)

- C1. Respeitar a hierarquia na divulgação/transmissão de informações;
- C2. Identificar com clareza os procedimentos e responsáveis pela transmissão da informação;
- C3. Divulgar as informações de forma clara, única e atempada.

D - Assegurar um forte relacionamento entre a escola e os encarregados de educação

(responsabilidade da Equipa Pedagógica)

- D1. Partilhar com os encarregados de educação todas as informações relevantes sobre os seus educandos;
- D2. Incentivar a participação dos encarregados de educação em eventos promovidos pela EPNB.

E – Avaliar periodicamente as aprendizagens e os níveis de satisfação dos alunos

(responsabilidade do Diretor Pedagógico)

- E1. Realizar balanço de atividade formativa trimestral com foco na análise de aprendizagens modulares, volume de formação executado, assiduidade, cancelamento de sessões, visitas de estudo, e outras relevantes;
- E2. Realizar balanço do nível de satisfação dos stakeholders internos e externos.

F - Desenvolver e adaptar a oferta formativa às reais necessidades do mercado

(responsabilidade do Diretor Pedagógico e do Coordenador de Curso)

- F1. Recolher informação sobre a atividade económica na área de educação e formação 213 – Artes do Espetáculo;
- F2. Recolher informação sobre taxas de emprego e desemprego no concelho de Lisboa;

- F3. Reunir com entidades parceiras para analisar os conhecimentos e competências a transmitir aos alunos na escola;
- F4. Estar atento a ofertas de emprego direcionadas para o perfil de saída dos alunos da escola.

G - Proporcionar a participação da escola em projetos internacionais que apresentem benefícios para os formandos, docentes, formadores, pessoal não docente e escola

(responsabilidade do Diretor Pedagógico)

- G1. Possibilitar a participação da escola e dos alunos em projetos regionais, nacionais e internacionais relevantes para o perfil de saída dos alunos;
- G2. Desenvolver a aquisição de competências sociais, pessoais e técnicas aquando da participação em projetos regionais, nacionais e internacionais;
- G3. Incentivar o desenvolvimento de competências linguísticas;
- G4. Adaptar as metodologias de trabalho à realidade nacional no mercado;
- G5. Consciencializar os alunos dos seus deveres e direitos enquanto cidadãos europeus;
- G6. Desenvolver o potencial dos alunos e dos docentes/formadores através da participação em projetos regionais, nacionais e internacionais;

VI. METAS DE APRENDIZAGEM PARA O TRIÊNIO 2021/2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO	METAS	2021/2022	2022/2023	2023/2024
A, B, E	TAXA DE SUCESSO DAS DISCIPLINAS (percentagem do número de alunos que realizaram todos os módulos avaliados nas disciplinas, desde o início do triênio, sobre o número inicial de alunos da turma)	70 %	71 %	72 %
A	TAXA DE CONCLUSÃO DO CURSO (percentagem do número de alunos que concluíram com sucesso o curso, sobre o número inicial de alunos da turma)	95 %	96 %	97 %
A, F	TAXA DE CONCLUSÃO DA PAP (percentagem do número de alunos que realizaram a PAP, com sucesso, sobre o número inicial de alunos da turma)	-	-	70%
B	TAXA DE ABANDONO ESCOLAR (percentagem do número de alunos que frequentam a turma, sobre o número inicial de alunos da turma)	10 %	9%	8%
B	TAXA DE ABSENTISMO ESCOLAR (percentagem do número de alunos que excede o «s 10% de faltas permitidas em regulamento interno, sobre o número total de sessões realizadas)	10 %	9%	8%
A, F	TAXA DE CONCLUSÃO DE FCT (percentagem do número de alunos que realizaram a FCT, com sucesso, sobre o número inicial de alunos da turma)	-	-	70%
G	PARTICIPAÇÃO EM PROJETOS REGIONAIS, NACIONAIS E INTERNACIONAIS (percentagem de alunos/docentes/formadores que participaram em projetos artísticos em cada ano letivo)	65 %	67%	69%
A, B, D	RELACIONAMENTO COM ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO (quantificado através da percentagem de presenças dos Encarregados de Educação nas reuniões trimestrais de entrega de avaliações e/ou outras reuniões necessárias ao acompanhamento dos seus educandos)	57 %	59 %	61 %
F	TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DO CURSO (percentagem de alunos que se encontram a trabalhar na área de educação e formação frequentada, após conclusão do curso, no período após 12 meses)	-	-	65 %

VI. A FORMAÇÃO A MINISTRAR NO TRIÊNIO 2021-2024

6.1 CURSO DE ARTES DO ESPETÁCULO – INTÉRPRETE/ATOR/ATRIZ

6.1.1 Destinatários

- Jovens que tenham concluído o 3º ciclo do Ensino Básico ou equivalente (9º ano de escolaridade);
- Jovens que não tenham concluído o Ensino Secundário;
- Com idade até 20 anos (excecionalmente 25 anos).

6.1.2 Competências a desenvolver

Todo o planeamento estratégico do ensino ministrado na EPNB, designadamente quanto à estruturação técnico-pedagógica das formações propostas, é orientado para a adoção de técnicas de formação eminentemente práticas, recorrendo a metodologias ativas e integradas, onde a teoria surge como uma decorrência da prática e não como matéria paralela independente.

O nosso foco centra-se no “aluno” que deverá aceder por si, com a ajuda do corpo docente e da comunidade escolar, à compreensão da “*storytelling*” subjacente a qualquer projeto proposto, de modo a que dessa forma também surja a compreensão da importância fundamental do estilo próprio de cada um. O docente é neste processo um facilitador da aprendizagem e compreensão interna.

No que respeita mais estritamente à componente de formação técnica, numa evolução gradual e dinâmica, ao longo dos 3 anos do Curso, procurar-se-ão explorar e alcançar os seguintes objetivos de conhecimento, experiência e aquisição de competências:

1º Ano – Explorar e incrementar o auto conhecimento, a desinibição, a postura e a “atitude”, a preparação física e vocal, o sentido grupal, a concentração, a disponibilidade, o improviso, a “escuta”, a exploração do movimento, do espaço e das sonoridades; Introduzir os “métodos” do Ator, a construção de personagem e a contracena, a prática da dramaturgia, aliada ao conhecimento histórico, assim como as técnicas de cena; Realizar exercícios para camara, apresentações e atuações para públicos restritos;

2º Ano – Aprofundar e integrar o domínio do espaço e do movimento, a construção de personagem e a contracena em variados registos, a “musicalidade” e a dança, a criatividade e o improviso, o contacto e a fisicalidade, o sentido do coletivo, da atitude e da ética, da relação com as equipas técnicas e do trabalho em grupo, no palco e no set, em simultâneo com uma crescente autonomia na criação e na pesquisa, com a consolidação das componentes teóricas mais relevantes, colocando-as ao serviço da “preparação do ator” e das perspetivas de vida profissional; Realizar exercícios com camara, apresentações e atuações para públicos externos;

3º Ano – Consolidar todas as matérias abordadas ao longo do Curso, de molde a ultimar a preparação para a vida profissional e para a competitividade do mercado de trabalho, dentro de princípios éticos, sólidos e responsáveis; Sistematizar e autonomizar metodologias próprias de pesquisa e trabalho, assim como assegurar a destreza na presença em *sets* de filmagem e palcos, perante públicos variados; Conhecer e gerir as características pessoais, seu potencial e limites, capacitar-se para a elaboração de personagens complexas; Aplicar e experienciar competências em contexto real, através das atividades proporcionadas pela Formação em Contexto de Trabalho e concretizar, a título individual ou coletivo, a Prova de Aptidão Pessoal (PAP).

6.1.3 Saídas profissionais

Numa sociedade com crescente aposta nas indústrias criativas e estando a escola inserida numa região que regista uma cada vez maior projeção nacional e internacional, são múltiplas e variadas as saídas profissionais para os alunos do curso de Interpretação, em áreas tão variadas como o teatro, o cinema, a televisão, o musical, a performance, as artes de rua, a dança, a publicidade, a produção e a programação cultural e comercial, entre muitas outras.

6.1.4 Carga horária

O curso tem a duração de 3 anos num total de 3100 horas, distribuídas pelas componentes Sociocultural, Científica, Técnica e Formação em Contexto de Trabalho.

6.1.5 Organização curricular

Cada componente do curso organiza-se em módulos, os quais, por sua vez, se dividem em unidades, segundo um plano coerente. Os módulos obedecem a um desenvolvimento sequencial de forma a permitir interdependências dentro dos módulos e entre os diversos módulos do curso.

A dinâmica que a metodologia de trabalho de projeto imprime ao processo de ensino/ aprendizagem permite a construção ativa do saber ser e do saber fazer por parte dos formandos, desenvolvendo capacidades de pesquisa e seleção de informação; identificação e interpretação de problemas, procedendo à apresentação das possíveis soluções; interatividade entre os diversos elementos de um grupo; negociação e partilha de experiências; aplicação de aprendizagens anteriores, numa perspetiva multimodelar; autogestão dos tempos previstos para a realização de tarefas; autonomia e criatividade.

Para além dos projetos que podem ser desenvolvidos ao longo do curso com carácter modular ou plurimodular, o curso comporta uma Prova de Aptidão Profissional (PAP) e uma Formação em Contexto de Trabalho (FCT).

No 3.º ano, os formandos desenvolvem a PAP, que consiste num projeto que culmina na apresentação e discussão pública, onde evidenciarão os conhecimentos e competências adquiridas ao longo do curso.

A duração regulamentar da FCT será de 420 horas, conforme o definido no Plano de Formação das turmas. As horas da FCT são distribuídas pelo 3º ano do curso.

A conclusão, com aproveitamento, de um curso profissional dual, confere um Diploma de Habilitação Académica, equivalente ao 12º Ano de Escolaridade e uma Qualificação Profissional de nível IV da União Europeia.

Os diplomados pela Escola encontram-se habilitados, para efeitos de candidatura de acesso ao Ensino Superior, nas mesmas condições que os alunos do ensino regular.



6.1.6 Cronograma escolar 2021-2024

Ano letivo 2021/2022*

Início do ano letivo: setembro

Final do ano letivo: julho

Ano letivo 2022/2023*

Início do ano letivo: setembro

Final do ano letivo: julho

Ano letivo 2023/2024*

Início do ano letivo: setembro

Final do ano letivo: julho

* acompanha o calendário escola regular.

6.1.7 Plano curricular do curso

	MÓDULOS	1º ANO	2º ANO	3º ANO	TOTAL HORAS
COMPONENTE SOCIOCULTURAL	PORTUGUÊS	110	110	100	320
	LINGUA ESTRANGEIRA	110	110	0	220
	ÁREA INTEGRAÇÃO	70	80	70	220
	TEC.INFORMAÇÃO/COMUNICAÇÃO	50	50	0	100
	EDUCAÇÃO FISICA	90	50	0	140
COMPONENTE CIENTIFICA	HISTÓRIA CULTURA E ARTES	80	60	60	200
	PSICOLOGIA	100	100	0	200
	DRAMATURGIA	0	60	40	100
COMPONENTE TÉCNICA	INTERPRETAÇÃO	225	250	100	575
	MOVIMENTO	100	100	75	275
	VOZ	125	100	25	250
	FORMAÇÃO CONTEXTO TRABALHO			600	600
TOTAL CARGA HORÁRIA		1060	1070	1070	3200

6.1.8 Condições de acesso

Todos os candidatos, sem qualquer exceção, terão de submeter-se a provas de acesso, a terem lugar entre maio e junho, organizadas conforme regulamento e calendário, tornados públicos através do site da NBA e através de afixação em local próprio, nas instalações da escola.

A seleção de candidatos será efetuada por júri a constituir com elementos do corpo docente da NBA. Não ficando preenchidas todas as vagas, a academia poderá definir outras datas para a realização de provas de acesso, em Fase Especial de Concurso.

6.1.9 Candidaturas

Preenchimento da Ficha de Pré-inscrição até dia 10 de maio de 2019. As provas de acesso serão realizados durante os meses de abril a junho.

6.1.10 Provas de acesso

As provas de acesso são compostas pelas seguintes etapas: entrevista, prova de interpretação e prova livre. As prestações são analisadas pelo júri e os respetivos resultados comunicados posteriormente aos candidatos. As vagas serão preenchidas pelos participantes que obtiverem melhores notas nas audições. Todos os candidatos deverão apresentar-se na data e hora indicadas para a realização da respetiva prova.

As provas de acesso poderão revestir outro formato, nomeadamente “não presencial”, a comunicar atempadamente, caso tal aconteça.

6.1.11 Assiduidade

Segundo também amplamente detalhado no Regulamento, enquanto deveres e obrigações de grande relevância, e no âmbito dos princípios e valores da academia, o aluno é, em conjunto com os pais e encarregados de educação, responsável pelo dever de frequência. O dever de assiduidade implica para o aluno a presença e pontualidade na sala de aula ou noutros locais onde se desenvolva o trabalho escolar. Os pais e encarregados de educação são responsáveis, conjuntamente com o aluno, pelo cumprimento destes deveres.

6.1.12 Prova de aptidão profissional

A Prova de Aptidão Profissional, designada abreviadamente por PAP, faz parte integrante do curso e deve possuir uma natureza de projeto trans-modular, demonstrativo de saberes e competências profissionais adquiridos ao longo da formação e estruturante do futuro profissional do aluno. O projeto que integra a PAP é individual, mas poderá ser desenvolvido em equipa, desde que, em todas as suas fases e momentos de concretização, seja visível e avaliável a contribuição individual específica de cada um dos membros da equipa. O projeto realiza-se sob orientação e acompanhamento permanente do Orientador de Projeto, com a colaboração dos docentes/formadores das áreas técnicas do curso.

6.1.13 Formação em contexto de trabalho

A Formação em Contexto de Trabalho (FCT) é um conjunto de atividades profissionais desenvolvidas sob coordenação e acompanhamento da escola, que visam a aquisição ou o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para o perfil de desempenho à saída do curso frequentado pelo aluno. A FCT realiza-se em posto de trabalho em empresas, companhias ou outras organizações, sob a forma de experiências de trabalho, por períodos de duração variável ao longo da formação ou sob a forma de estágio em etapas intermédias ou na fase final do curso. A FCT pode assumir, parcialmente, a forma de simulação de um conjunto de atividades profissionais relevantes para o perfil de saída do curso a desenvolver em condições similares à do contexto real de trabalho.

6.1.14 Critérios de avaliação

Conforme se estipula e desenvolve em Regulamento interno, a avaliação incide sobre as aprendizagens previstas em todas as componentes de formação, quando a ela houver lugar. Incide ainda sobre as competências identificadas no perfil de desempenho à saída do curso. O sistema de avaliação é de natureza fundamentalmente contínua, o que pressupõe a participação e a responsabilização de todos os intervenientes do processo de ensino/aprendizagem, sem diluir responsabilidade profissional de cada um dos docentes/formadores.

6.1.15 Horários do curso

As aulas do curso profissional decorrerão de segunda a sexta-feira, entre as 9h15 e as 17h45.

Seminários específicos, aulas de acompanhamento ou de desenvolvimento curricular (Projeto de Formação em Contexto de Trabalho e de Prova de Aptidão Profissional) ocasionarão aulas acrescidas em módulos definidos, podendo, se necessário, ocupar outros horários.

6.1.16 Certificado

A conclusão do curso com sucesso, confere ao formando Diploma de Nível Secundário, e o Certificado de Qualificação Profissional de nível 4.

Acresce que a organização curricular e respetivas atividades se constituem num laboratório de competências que vão para além das necessárias à profissão de ator, sendo úteis a outros campos profissionais ou ao prosseguimento para estudos superiores do âmbito da matéria do curso ou outros afins.

6.1.17 Tabela de emolumentos

Matricula: 100€ (acréscimo do seguro escolar no valor de 35€)

Mensalidade GAF: 95€ (10 meses)

6.2 DESENVOLVIMENTO CURRICULAR INTEGRADO

Nos termos da autorização de funcionamento concedida, a NBA está autorizada a ministrar o curso profissional de Artes do Espetáculo – Interpretar/Ator/Atriz, previsto na Portaria 232 de 2007, sendo elaborado para cada ano letivo um Plano de Formação trienal que assegura um percurso pedagógico de 3 anos, em regime diurno e a tempo inteiro, que confere dupla certificação, com equivalência aos 10º, 11º e 12º ano de Escolaridade, o qual permite o prosseguimento de estudos no Ensino Superior e, em simultâneo, uma qualificação profissional de nível IV, que permite a inserção imediata no mercado de trabalho.



6.3 ATIVIDADES E PROJETOS

Cumprindo uma política de total abertura à comunidade e de exposição dos seus alunos ao mercado, desde a sua fundação que a NBA abre regularmente as suas portas ao público, para a apresentação de exercícios e espetáculos, assim como de registos filmados, sendo que em parceria com algumas salas e espaços de espetáculo, como o Teatro A Comuna, o Teatro Ibérico, o Cinema São Jorge, o Auditório Orlando Ribeiro e o Festival Imaginárius, várias apresentações têm tido lugar fora da escola, com evidentes resultados ao nível do contacto com públicos mais alargados.

6.4 ABERTURA DA ESCOLA AO MEIO, REDES DE COOPERAÇÃO, PARCERIAS E PROTOCOLOS

Ao longo do presente projeto e decorrente das várias análises e das estratégias delineadas, a abertura ao meio e à comunidade surge como uma preocupação dominante e uma consequência mais que desejável, não só pelo objeto social e de responsabilidade da academia, mas também pela vontade de implementar resultados efetivos ao nível da projeção e integração dos formandos e alunos no mercado, nos meios culturais e na sociedade em geral. Para tal efeito, diversas parcerias foram estipuladas, formalizadas em protocolos de cooperação variados, formais ou informais, mas com impacto ao nível dos resultados e várias outras estão a ser estabelecidas, nomeadamente para apoio ao processo pedagógico da Escola Profissional que se quer totalmente integrada na comunidade. Algumas parcerias de referir:

Câmara Municipal de Lisboa	Teatro Ibérico	Universidade Lusófona
Agrupamento de Escolas Patrício Prazeres	Teatro – Companhia do Elefante	ETIC
EGEAC	Companhia João Garcia Miguel	SP
Cinamate	Companhia Arena Ensemble	Plural
Cinemundo	Festival Imaginários	Clube Ferroviário
Costa do Castelo Filmes	Academia Portuguesa de Cinema	
Companhia Olga Roriz	Cinemas São Jorge	
Teatro a Comuna	Auditório Orlando Ribeiro	
Teatro Politeama	Auditório Camões	
	Restart	

Protocolo de descontos:

Infraestruturas de Portugal	EDP	Caixa de Credito Agrícola
ACP	SBSI	GLAM
TAP	BPI	Fundação GDA

VII. DESENVOLVIMENTO ESTRATÉGICO E DOCUMENTOS ORIENTADORES

Para desenvolver todos os aspetos acima mencionados haverá a necessidade de aplicar enquanto pilares de orientação da atividade educativa da EPNB, os seguintes documentos:

Projeto Educativo da Escola – O documento que consagra o planeamento institucional e estratégico da escola, onde se aborda de forma clara, entre outros, a missão, a visão, os objetivos e as estratégias que orientam a ação educativa no âmbito da sua autonomia e se afirma a sua identidade da escola;

Regulamento Interno - O documento que define a regulação da organização e funcionamento da escola, nomeadamente, no estabelecimento de regras e normas que marcam a convivência entre os diferentes atores da ação educativa e estabelecem a estrutura organizacional da comunidade escolar.

Plano Anual de Atividades – É por excelência o documento de carácter operacional da ação educativa da escola. Traduz o que se pretende fazer, sendo desse modo, a explicitação prática dos objetivos gerais definidos no Projeto Educativo, onde se calendarizam e programam as atividades e ações, se diagnosticam as condições de partida, os meios de que a escola dispõe e se definem responsabilidades;

Balço das aprendizagens – sendo um dos elementos essenciais à avaliação dos resultados na concretização do plano curricular do curso, deve garantir a salvaguarda da sua função formativa e a intervenção de todos os atores educativos – alunos, docentes/formadores e encarregados de educação – definindo-se com precisão os momentos e modos de intervenção.

Avaliação da organização (avaliação interna) – a evolução de qualquer organização só é garantida na medida em que ela souber desenvolver um processo de autorreflexão. E esta só será contabilizada com êxito se cada um dos componentes do sistema individual ou coletivo der o seu contributo. Só com uma análise dos processos e das metas atingidas se poderão reformular objetivos, estratégias e metodologias que garantam a consecução das finalidades.

Documento base EQAVET (Anexo 1) - documento base, elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET que pretende promover a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional ministrado na Escola Profissional Nicolau Breyner (EPNB) e comprometer a escola com a qualidade da oferta do ensino profissional que oferece.

Reforçamos que todos estes documentos têm de ser percebidos e aplicados como um corpus coerente e com sentido.



VIII. AVALIAÇÃO DO PROJECTO EDUCATIVO

Enquanto ferramenta promotora da qualidade e da eficácia da ação educativa, o projeto educativo deve ser avaliado num processo que se constitui não só como um meio de análise e de reflexão sobre a organização dessa estrutura educativa, como também num veículo de promoção de boas práticas pedagógicas, de melhoria de resultados e de constante aperfeiçoamento do serviço prestado à comunidade.

A avaliação do projeto educativo visa assim medir o grau de realização das ações, as medidas e as atividades consumadas no seu plano estratégico para o desenvolvimento da ação educativa que preconizou. Esta avaliação constitui-se como um processo de aferição aos resultados obtidos, às metas alcançadas e aos objetivos concretizados face aos recursos disponibilizados.

Em suma, a avaliação do projeto educativo constitui um instrumento indispensável para o aperfeiçoamento e melhoria do próprio projeto educativo.

Entre outras evidências e contributos a avaliação do projeto educativo permite:

- a) Reconhecer os pontos fortes e os pontos fracos do projeto educativo;
- b) Rever estratégias e metodologias de trabalho;
- c) Perspetivar a regulação da ação educativa;
- d) Contribuir para a formação dos atores participantes.

Assim sendo, pressupõem a mobilização e a implicação de todos os atores educativos, fazem parte destas ações:

- a) O apoio, o controlo, a supervisão e a avaliação para assegurar a realização das medidas instituídas na linha de atuação;
- b) Prevenir os desvios e retificar as ações para conseguir um grau de conformidade com o plano estratégico;
- c) A reflexão aos resultados da avaliação e controlo ao desempenho do sistema.

Para medir/quantificar o nível de satisfação das metas do Projeto Educativo da Escola a sua avaliação é realizada por um processo sistemático e contínuo ao longo do ano/curso, mediante a aplicação de questionários, pela recolha de níveis de satisfação dos intervenientes no sistema e pelo estudo de parâmetros que permitam aferir o cumprimento das estratégias e o alcance dos objetivos delineados.

Para tal são feitos estudos aos indicadores indicados no quadro do ponto VI. A sua análise origina a elaboração de um Relatório Anual de Atividades, que será divulgado e alvo de reflexão crítica por parte de toda a comunidade educativa da EPNB.

O Relatório Anual de Atividades constitui-se como um documento de avaliação das ações desenvolvidas na escola pelo que se assume como um documento fundamental, pois, para além da sua função de avaliação, ele assume igualmente funções de diagnóstico e de informação:

Diagnóstico, na deteção de constrangimentos na consecução das metas e objetivos definidos e procurar, desse modo, introduzir eventuais alterações no plano de atividades seguinte.

Informativo, no sentido de disponibilizar à comunidade educativa informação relevante, permitindo assim, um maior conhecimento e avaliação relativamente ao futuro da escola.

Da consecução/avaliação do Projeto Educativo é aplicado o Plano de Marketing e Comunicação que visa a difusão dos resultados e tem como propósito criar, definir e gerir a imagem da escola, firmando a visão, a missão e o seu plano estratégico. Este processo difusão é depois materializado em duas vertentes: na comunicação interna (a toda a comunidade educativa) e na comunicação-marketing (site da escola; nos mass media; na publicidade e no marketing direto).

IX. CONCLUSÃO E DISPOSIÇÕES GERAIS

Preparar os alunos para a vida é precisamente o objetivo essencial, que estamos certos que será atingido, se conseguirmos dos professores uma maior disponibilidade e um ensino mais personalizado e dinâmico e um total empenho por parte dos alunos.

A EPNB pretende, em suma, um profissional humano, competente e que se adeque ao perfil exigido pelo mundo empresarial e por uma sociedade que cada vez se revela mais exigente. A Escola está vivamente empenhada num trabalho sério e válido, que dignifique e promova todos quantos neste projeto estão envolvidos.

O presente projeto educativo foi elaborado com base na legislação em vigor, tendo sido aprovado pela Direção da Escola, para um horizonte temporal de 3 anos (2021 a 2024) e aberto à sua reformulação e revisão, sempre que seja necessário. Será divulgado por todos os agentes da comunidade escolar.



ANEXO I – DOCUMENTO BASE-PROJETO PARA IMPLEMENTAÇÃO DO EQAVET

ÍNDICE

Introdução.....	32
1. O sistema de garantia de qualidade: considerações gerais	32
1.1 – Enquadramento geral	32
1.2 – Atribuição de responsabilidades.....	34
1.3 – Envolvimento dos stakeholders	34
1.4 – As fases do Sistema de Garantia da Qualidade.....	34
<i>Fase 01 – Planeamento</i>	<i>35</i>
<i>Fase 02 – Implementação</i>	<i>35</i>
<i>Fase 03 – Avaliação.....</i>	<i>35</i>
<i>Fase 04 – Revisão</i>	<i>36</i>
<i>Fase 05 – Publicitação e comunicação de resultados</i>	<i>36</i>
2. A Escola Profissional Nicolau Breyner: a realidade actual e a definição de metas a atingir	36
2.1 - Breve caracterização da Escola.....	36
2.1.1 Porquê a criação da EPNB.....	36
2.3- Missão, visão estratégica e projeto educativo	38
2.4- Organograma	38
2.5 - Tipologia dos stakeholders relevantes para a instituição.....	39
2.6 – Oferta formativa geral e intervenientes internos a envolver no projecto.....	41
2.7- Síntese descritiva da situação da Escola Profissional Nicolau Breyner face à garantia de qualidade e opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET, respeitante aos indicadores considerados neste processo de certificação da qualidade.	41
2.7.1- Indicador n.º 4: Taxa de conclusão dos cursos de EFP.....	42
2.7.2- Indicador n.º 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP.....	44
2.7.3- Indicador n.º 6: Utilização das competências adquiridas em contexto de trabalho	46
2.8 – Apresentação das conclusões da auto-avaliação e mecanismos de divulgação	49
2.9 - Potencialidade/Constrangimentos	50
2.10 - Cronograma geral	50
Conclusão.....	52

INTRODUÇÃO

Este documento base - projeto, elaborado no âmbito da implementação do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET pretende ser, antes de mais, um documento interno que promova a melhoria contínua dos processos e dos resultados do ensino profissional ministrado na Escola Profissional Nicolau Breyner (EPNB) e apoiar a implementação do sistema no primeiro ano de projeto (2021/2024).

Contém as orientações gerais da EPNB e ao mesmo tempo, reforça o compromisso da escola com a qualidade da oferta do ensino profissional que oferece.

A sua estrutura é composta por duas partes essenciais:

Ponto 1 – Pretende contextualizar o sistema de garantia de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET;

Ponto 2 - Refere o mapeamento da situação atual da EPNB no que respeita aos indicadores considerados que, de acordo com a ANQEP, devem ser trabalhados neste primeiro ciclo (2021-2024) de implementação do sistema de qualidade referido, bem como a definição de metas a atingir num determinado horizonte temporal.

Espera-se, com este documento, colocar à disposição de todos os intervenientes no processo de ensino e formação da EPNB um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos no serviço educativo prestado.

1. O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE: CONSIDERAÇÕES GERAIS

1.1 – Enquadramento geral

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissionais (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, com o intuito de promover a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa e relatórios de progresso, estabelecendo critérios de qualidade e descritores indicativos que sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

O ciclo de qualidade do EQAVET a implementar inclui quatro fases interligadas:



Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o EQAVET, a ANQEP selecionou um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu Sistema de Garantia da Qualidade da oferta de EFP. É com base nessas orientações que apresentamos os seguintes indicadores:

4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP	5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP	6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> •a) Percentagem de alunos/formandos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total dos alunos/formandos que ingressam nesses cursos 	<ul style="list-style-type: none"> •a) Proporção de alunos/formandos que completam o curso de EFP e que estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso. 	<ul style="list-style-type: none"> •a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram. •b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

No sentido de confirmar o compromisso que a EPNB teve desde sempre em relação à qualidade do ensino que ministra, e mais especificamente no último ano enquanto entidade formadora certificada pela Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, entende ser de enorme importância que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Por isso procura dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, que estabelece que as escolas profissionais devem implementar sistemas de garantia de qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (artigo 60º).

1.2 – Atribuição de responsabilidades

A atribuição de responsabilidades no sistema de garantia da qualidade deve ser bastante diversificada. A EPNB entende que numa instituição de ensino e formação só é possível alcançar os objetivos propostos e com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo.

Neste sentido, dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o conseguir, é necessário a definição e a atribuição concreta de responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha noção do seu papel e das metas concretas que ele envolve, e para que possa, assim, assumir a responsabilidade pela sua concretização.

1.3 – Envolvimento dos stakeholders

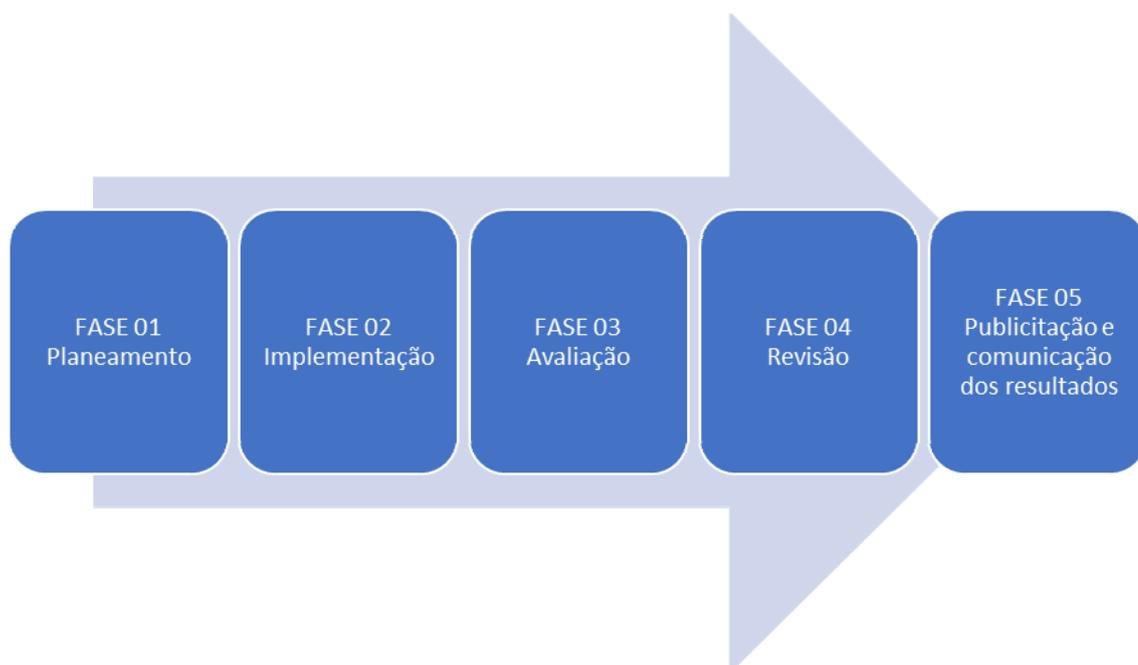
Por definição, um stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho. Podem vir de dentro ou de fora da organização.

Exemplos de partes interessadas incluem os prestadores de EFP, os formandos de EFP, os professores / formadores de EFP, os empregadores, os encarregados de educação, os sindicatos ou o público em geral.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPNB corrobora que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus stakeholders internos e externos em torno do alcance dos objetivos da instituição. Estes estão devidamente identificados no ponto 2.5.

1.4 – As fases do Sistema de Garantia da Qualidade

O desenvolvimento de uma abordagem de garantia de qualidade envolve *quatro fases*, que estão inter-relacionadas e que devem ser abordadas em conjunto.



Fase 01 – Planeamento

O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos stakeholders (internos e externos) e inclui os objetivos, as metas e as ações a desenvolver. Esta fase faz parte da reflexão sobre “onde estou” e na definição de “onde quero estar” e “quando”.

A auto-avaliação baseia-se na análise de descritores que visam definir a eficácia da sua prática e identificar estratégias futuras. Os descritores ajudam-nos a garantir a qualidade da nossa abordagem e a medir o progresso do nosso serviço.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta permanente das partes interessadas, da definição e explicação clara das responsabilidades na gestão e no desenvolvimento da qualidade e ainda no envolvimento precoce de todos os stakeholders (internos e externos) em todo o processo de implementação do sistema de garantia de qualidade.

Fase 02 – Implementação

A fase de implementação tem como ponto de partida uma estratégia de comunicação dos objetivos e metas definidos a todos os intervenientes. Só desta forma é possível alinhar internamente todos os recursos humanos e financeiros, com vista a alcançar as metas estabelecidas pela instituição.

A eficácia do envolvimento dos stakeholders internos (docentes e formadores) depende, não só da sua sensibilização para os reconhecidos benefícios da organização e implementação do processo de certificação da qualidade, como também da clarificação da relevância do papel de cada um nesse processo. A formação regular destes recursos assume uma importância vital.

Em simultâneo, deve desenvolver-se uma cooperação contínua com os stakeholders externos, no sentido de apoiar e reforçar a capacidade de melhoria contínua da qualidade da oferta formativa existente na organização, assente em parcerias relevantes que apoiem as ações planeadas.

Para esta fase definimos o *Plano de Ação* (Anexo 1), elaborado a partir deste documento base, e que contempla os objetivos, as metas, as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação, necessários à implementação do sistema de garantia da qualidade.

Fase 03 – Avaliação

A avaliação dos resultados e dos processos, possível através da definição clara de metas, objetivos e da atribuição de responsabilidades pela operacionalização, monitorização e avaliação deve ser feita regularmente, dentro dos *timings* definidos no plano de ação, no sentido de, a partir da análise dos dados recolhidos, identificar as melhorias necessárias e acionar os mecanismos para as concretizar.

Nesta fase, pretendemos recorrer-nos de inquéritos de satisfação, não só aos alunos (como a EPNB faz regularmente) mas também aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos.

A recolha e análise dos dados referentes aos níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões permite-nos caminhar no sentido de uma melhoria efectiva dos resultados e processos definidos.

Fase 04 – Revisão

Nesta fase pretende-se, partindo dos resultados da avaliação, elaborar planos de ação adequados à revisão das práticas existentes e colmatar as falhas identificadas, no sentido de uma melhoria contínua. Por isso, envolveremos:

- i) **Os alunos** – dar-nos-ão impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino que encontraram na escola.
- ii) **Os docentes e os formadores** – partilharão a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados de avaliação obtidos e publicitados e apresentarão sugestões para ações futuras.

Estes procedimentos de recolha de feedback e de revisão fazem parte do processo estratégico de aprendizagem da EPNB para guiá-la na melhoria contínua da formação desenvolvida.

Fase 05 – Publicitação e comunicação de resultados

Para garantir a transparência do sistema de garantia da qualidade a implementar, os resultados deverão ser publicitados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, acompanhados dos objetivos da instituição e das metas para os atingir, das estratégias e dos responsáveis pela sua operacionalização, dos timings definidos, da avaliação do processo e dos resultados, dos planos de melhoria implementados ou a implementar e da avaliação da própria revisão.

2. A ESCOLA PROFISSIONAL NICOLAU BREYNER: A REALIDADE ACTUAL E A DEFINIÇÃO DE METAS A ATINGIR

2.1 - Breve caracterização da Escola

2.1.1 Porquê a criação da EPNB

A conceção e o desenvolvimento de produtos culturais e multimédia da mais variada índole, veio fragmentar e multiplicar as tradicionais atividades relacionadas com as artes performativas.

De fato, a proliferação nos anos mais recentes de agências artísticas, de escolas e produtoras do audiovisual, entre outros exemplos, são fatores suficientes para perceber que a oferta profissional nestas áreas cresceu acentuadamente ao nível nacional, na linha aliás do sucedido noutros países do continente europeu, embora com significativo atraso, relativamente a países com larga tradição nas indústrias da cultura, como é o caso, por exemplo, do Reino Unido, com 66.000 empregos registados nas artes performativas, em 2016.

O diagnóstico prospetivo realizado sobre a Região de Lisboa, do qual participaram alguns dos nossos parceiros (a título de exemplo, a Restart – Instituto de Criatividade, Artes e Novas Tecnologias com quem estabelecemos um intercâmbio frequente de formandos) veio ressaltar, entre outros aspetos, alguns que entendemos ser importantes referir e que justificam a realização do nosso projeto enquanto Escola Profissional:

- O domínio dos meios criativos e das indústrias culturais, para além de prioritário, assume-se como base potencial de desenvolvimento de outros domínios também eles prioritários, tais como o turismo;
- A região de Lisboa caracteriza-se por ser uma das regiões com melhor “ambiente criativo”;
- O desajuste entre as competências produzidas no sistema de ensino e as necessidades das empresas é elevado;

- O desfasamento entre a oferta formativa e as necessidades do mercado é também elevado;
- O nível de formação de quadros médios insuficiente, gera mão-de-obra “barata” e, conseqüentemente, diminuição de competitividade regional;
- As taxas de abandono precoce de educação e formação são muito elevadas, inclusive superiores à média europeia;
- O sucesso das iniciativas apoiadas pelo FSE no aumento das qualificações de ativos empregados e desempregados;
- O papel de entidades formadoras que atuam na área cultural na potenciação económica e social das regiões;
- O aparecimento exponencial de indústrias criativas na região que geram oportunidades inegáveis para artistas e profissionais deste setor;
- A utilização dos meios criativos e industriais para a afirmação de uma imagem atrativa da região de Lisboa;
- A concentração na região dos equipamentos, das infraestruturas de suporte, dos meios humanos que caracterizam este setor;
- A dependência das instituições culturais neste setor de instituições públicas e a necessidade urgente de criar modelos de negócio sustentáveis financeiramente;
- O número crescente de salas de espetáculo apetrechadas e com programação própria e regular; e,
- O número crescente de produtoras e associações com programação cultural relacionada com as artes performativas.

O projeto da EPNB vem corresponder, pensamos que da melhor maneira, à oportunidade estratégica sentida na Região de Lisboa quanto à necessidade de se desenvolverem cursos de formação que envolvam todas as partes interessadas e potenciem o trabalho em rede, para qualificar indivíduos ativos, competitivamente preparados, para atuar no setor cultural.

A EPNB pretende apoiar a qualificação do capital humano, promover o emprego e a mobilidade social, investir no ensino e na filosofia de aprendizagem ao longo da vida, facilitar a transição da educação para o trabalho, sempre numa lógica combinada, que possibilita a alternância entre a teoria e a prática.

A NB Academia foi criada, em 2014, com o objetivo, ora concretizado, de se tornar uma Escola Profissional que, em parceria com outras entidades (como a Cinemate, Escolas secundárias e de ensino superior, centros culturais, CNO's, hoje CQEP's, associações culturais e outras), viesse a responder à necessidade de qualificar indivíduos interessados em adquirir competências base e tecnológicas nas áreas das artes, do espetáculo, do audiovisual e da produção multimédia.

Esta missão tem vindo a ser concretizada em significativos passos, no sentido de se cumprir o sonho do ator Nicolau Breyner em criar uma escola de referência nacional e internacional na formação de artistas e profissionais neste setor.

Pelos pontos que a seguir apresentaremos ficará claro o esforço ambicioso da EPNB e do presente projeto em contribuir para a exploração da capacidade criativa e cultural da Região de Lisboa, como mote para ajudar na qualificação de profissionais, que coloquem a cidade de Lisboa, nacional e internacionalmente, como região-chave neste domínio.

Com uma boa localização, espaços físicos diversificados, parcerias e protocolos importantes, bom ambiente escolar, uma “marca” que se associa facilmente ao prestígio do seu fundador, já com um portfolio concretizado de exercícios originais, bons resultados ao nível da avaliação interna, a escola necessita de incrementar a divulgação, com vista a obter o devido reconhecimento.

Neste caminho a EPNB deverá procurar investir fortemente nos diversos canais que permitam vir a colocar os alunos em contacto com a realidade do mundo profissional, com os meios culturais, com as produtoras, em simultâneo com o fornecimento de uma panóplia de ferramentas que promovam as garantias de empregabilidade e a cultura do mérito, sempre sob elevados parâmetros de qualidade e exigência.

Para este importante passo, que implica um crescimento súbito, mas muito “bem-vindo”, há que monitorizar e avaliar em permanência todas as atividades e instituir os procedimentos adequados para colmatar deficiências e prosseguir as melhores práticas, nomeadamente através da aposta no acompanhamento permanente aos alunos, na melhoria constante de recursos, na melhoria constante das metodologias e da organização do ensino, sempre no sentido da aquisição crescente de novas competências, na comunicação interna e externa, desde a relação com os encarregados de educação até à relação com a comunidade, na rede de protocolos nacionais e internacionais.

A EPNB apostará a sustentabilidade enquanto garantia de futuro.

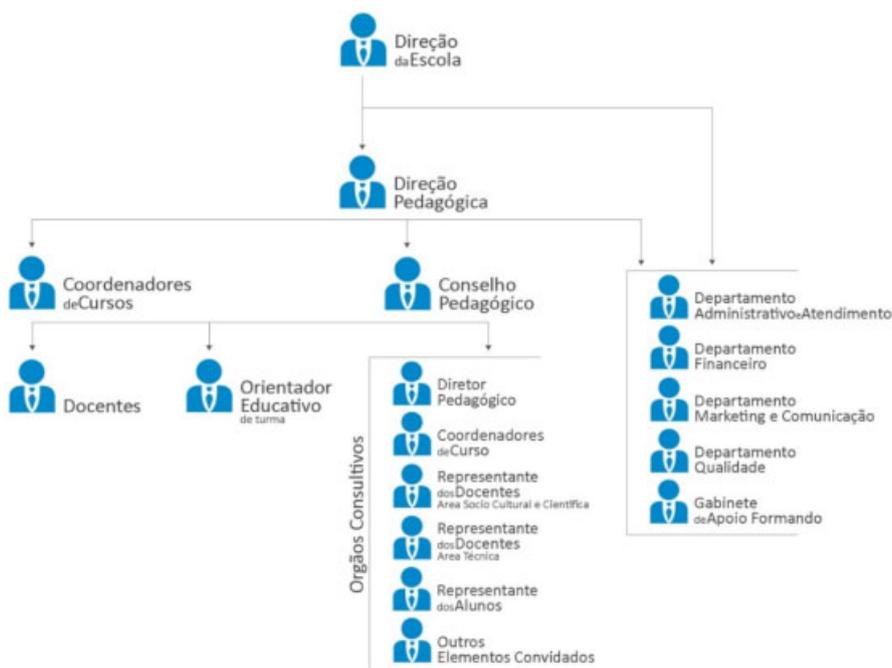
2.3- Missão, visão estratégica e projeto educativo

A EPNB definiu como missão a qualificação de jovens para o mercado de trabalho com rigor, exigência, inovação e profissionalismo, baseada na ideia de *que representar é comunicar e partilhar para e com os outros*.

Como visão pretende tornar-se numa organização-chave, reconhecida na produção da modernização, do conhecimento e da inovação nas áreas do “acting” para Cinema, Televisão, Teatro e na produção de conteúdos para o Multimédia, o Espetáculo e as Artes Performativas em geral. Queremos ser uma “escola – laboratório”, uma “oficina” que recria e explora o ambiente vivido em contexto real, fundando processos e percorrendo caminhos que conduzam à qualidade e à empregabilidade.

O Projeto Educativo é o documento de planeamento institucional e estratégico que apresenta de forma clara a missão, a visão e os objetivos gerais da escola que orientação o serviço educativo dentro da autonomia da escola. Trata-se de uma matriz de suporte cuja realização é complementada pelo Regulamento Interno e pelo Plano Anual de Atividades.

2.4- Organograma



2.5 - Tipologia dos stakeholders relevantes para a instituição

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EPNB entende que o mesmo não se pode dissociar do envolvimento permanente dos seus stakeholders **internos e externos** em torno do alcance dos objetivos da instituição.

Stakeholders internos

A direção pedagógica, os docentes/formadores, os funcionários e os alunos.

Com estes partilharemos os objetivos institucionais, as metas para os atingir e os timings para o seu alcance. Promoveremos a auto reflexão e a auto crítica, bem como a reflexão periódica conjunta, de forma a que cada interveniente possa alinhar a orientação das suas práticas para o alcance dos objetivos e metas institucionais.

Neste sentido, entendemos ser relevante a formação de todos os intervenientes, não só em relação ao processo de certificação EQAVET, mas também, de forma mais genérica e contínua, acerca de todas as áreas em que seja necessário implementar mudanças, tendentes à melhoria referida.

É igualmente necessário o envolvimento dos alunos, o público-alvo da formação das escolas e a razão de ser da sua existência, que devem ser informados acerca dos objetivos e metas da instituição, para fazer parte ativa e integrante da melhoria contínua que se pretende alcançar.

Só sabendo o caminho, se pode caminhar na direção certa.

Mas uma escola profissional, por essência, forma profissionais para o mercado de trabalho. Por isso, para além do envolvimento dos stakeholders internos da organização referidos anteriormente, também é imprescindível envolver, neste processo de certificação, os *stakeholders externos*.

Stakeholders externos

Empregadores, encarregados de educação, as autarquias locais, os parceiros sociais, e outras entidades de relevância, como por exemplo a DGEste e ANQEP.

As opiniões destes intervenientes no processo formativo deve ser valorizadas, já que representam uma visão de “fora para dentro”, mais distanciada e, por isso, muitas vezes, mais clara e objetiva que ajudará a instituição a melhorar o seu serviço.

Será necessário implementar ferramentas que permitam a recolha contínua das opiniões e sugestões de melhoria destes stakeholders, para que se possa refletir sobre elas e integrar melhorias propostas no sistema formativo.

Sem desvalorizar o papel dos outros intervenientes externos, realça-se a importância das opiniões dos empregadores acerca das competências pessoais e/ou profissionais dos alunos que necessitam de ser melhoradas e reajustadas à realidade do mercado de trabalho, em constante mutação.

Estas opiniões/sugestões, que a EPNB irá recolher junto das empresas parceiras, bem como junto dos empresários que recebem os seus alunos em Formação em Contexto de Trabalho (FCT) ou que com a EPNB colaboram de alguma forma, serão um excelente guia de orientação para a constante e necessária adaptação às novas exigências no mercado de trabalho, e garante da qualidade da formação ministrada.

Em síntese:

Tipo	Stakeholders	Interesse na oferta	Potencial impacto na oferta	O que espera o operador da parte do stakeholder	Atitudes e/ou riscos percebidos	Estratégia de gestão dos stakeholders
INTERNOS	Direção pedagógica	Certificar os formandos nas áreas de educação e formação da escola.	<i>Alta</i>	Dotar os formandos/alunos dos conhecimentos e competências de acordo com a oferta de EFP.	Ausência de enquadramento da oferta formativa no mercado de trabalho.	Consulta de documentos relevantes sobre os temas que envolve.
	Docentes/formadores	Qualificar os formandos/alunos e oferecer um serviço de formação profissional de excelência.	<i>Alta</i>	Dotar os formandos/alunos com conhecimentos e competências de acordo com a oferta de EFP.	Inadequação das estratégias de aprendizagem ao tipo de conhecimentos e competências a adquirir.	Reuniões e troca de informações regulares sobre o percurso escolar dos alunos/formandos.
	Funcionários	Apoiar o workflow dos processos formativos.	<i>Média</i>	Garantir a organização administrativa e pedagógica dos processos formativos	Ausência de competências e conhecimentos necessários à organização dos cursos.	Reuniões regulares e participação em ações de formação à medida das suas necessidades.
	Alunos	Obter conhecimento e competências através da oferta de EFP.	<i>Alta</i>	Participar com empenho e sucesso no seu percurso formativo.	Desinteresse e desmotivação ao longo do percurso formativo na oferta de EFP.	Acompanhamento individual dos alunos.
EXTERNOS	DGEste/ANQEP (Lisboa)	Entidades reguladoras e responsáveis pelas políticas e procedimentos institucionais.	<i>Alta</i>	Apoio na implementação do projeto.	Demora no apoio à implementação.	Reuniões regulares com os representantes da DGEste/ANQEP.
	Empresas/empregadores	Grupo interessado em evitar a inadequação entre a procura e a oferta formativa.	<i>Alta</i>	Informação relativa às competências que as empresas/empregadores procuram e o nível de competências esperado.	No final do ciclo formativo a oferta não estar enquadrada nas necessidades de mercado da região.	Coordenação sistemática para desenvolver laços estreitos institucionais e de trabalho em parceria.
	Pais/encarregados de educação	Formar e qualificar os seus educandos	<i>Média</i>	Colaboração e envolvimento dos pais/EE na vida escolar dos educandos	Ausência de participação e acompanhamento na vida escolar dos educandos.	Contactos e reuniões regulares com os pais/EE.

2.6 – Oferta formativa geral e intervenientes internos a envolver no projecto

A EPNB pretende ser uma escola especializada na área de interpretação pelo que se propõe a desenvolver apenas o *Curso de Artes do Espetáculo – Interpretação* com o seguinte plano curricular:

	MÓDULOS	1º ANO	2º ANO	3º ANO	TOTAL HORAS
COMPONENTE SOCIOCULTURAL	PORTUGUÊS	110	110	100	320
	LINGUA ESTRANGEIRA	110	110	0	220
	ÁREA INTEGRAÇÃO	70	80	70	220
	TEC.INFORMAÇÃO/COMUNICAÇÃO	50	50	0	100
	EDUCAÇÃO FISICA	90	50	0	140
COMPONENTE CIENTIFICA	HISTÓRIA CULTURA E ARTES	80	60	60	200
	PSICOLOGIA	100	100	0	200
	DRAMATURGIA	0	60	40	100
COMPONENTE TÉCNICA	INTERPRETAÇÃO	225	250	100	575
	MOVIMENTO	100	100	75	275
	VOZ	125	100	25	250
	FORMAÇÃO CONTEXTO TRABALHO			600	600
TOTAL CARGA HORÁRIA		1060	1070	1070	3200

2.7- Síntese descritiva da situação da Escola Profissional Nicolau Breyner face à garantia de qualidade e opções tomadas no que se refere à conformidade com o quadro EQAVET, respeitante aos indicadores considerados neste processo de certificação da qualidade.

Entendemos que o sistema de qualidade da EPNB deve basear-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as nossas prioridades estratégicas. Isso ajudar-nos-á a definir como medir o nosso desempenho e a realizar a nossa Auto-avaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

A EPNB sempre considerou a qualidade do serviço que presta como uma vantagem competitiva da organização face à concorrência. Até à data, este processo de garantia da qualidade alicerçava-se na definição de metas e de estratégias no Plano de Atividades Formativas e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do respetivo ciclo formativo em que o mesmo vigora.

Em relação aos indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, a EPNB, enquanto entidade formadora certificada, já avaliava o indicador n.º4: “Taxa de conclusão dos cursos EFP” e o indicador n.º 5: - “ Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP”, até porque ambos são indicadores cujos resultados são exigidos, à luz dos requisitos impostos no referencial de qualidade DGERT.

Assim, quanto a estes dois indicadores, apenas se transcreveu para o documento base e para o plano de ação todos os procedimentos que já se vinham a realizar internamente.

No que respeita ao indicador n.º6 a): “Utilização das competências adquiridas no local de trabalho”, apenas se realizava uma recolha sistematizada dos dados referentes à percentagem de alunos que concluíram o curso profissional e se encontram a trabalhar na sua área de formação, através da realização do inquérito anual aos

antigos alunos da EPNB (até 36 meses a seguir ao término do curso), sem que essa informação se alicerçasse na definição prévia de metas e/ou estratégias.

Quanto ao indicador nº 6 b) 3: "Percentagem de empregadores satisfeitos com os ex alunos que tem ao seu serviço", não se efectuava qualquer recolha sistematizada de dados que refletissem o grau de satisfação dos empregadores. Apenas os contactos informais feitos pelos orientadores de curso com as empresas iam permitindo adquirir algum feedback em relação a este item.

Assim, a EPNB definiu diversos objetivos/metasp e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo em vigor (2021-2024) e que estão alinhados com os indicadores escolhidos de entre os que constam do Quadro EQAVET. Apresentamos de seguida o exposto.

É de referir que, em conformidade com a indicação constante na Orientação Metodológica nº 1 da ANQEP, sobre a implementação dos Sistemas de Garantia da Qualidade em linha com o Quadro EQAVET, quando se refere "mapeamento da situação atual", estamos a basear-nos nos dados recolhidos em anos anteriores referentes aos cursos que ministramos:

2.7.1- Indicador n.º 4: Taxa de conclusão dos cursos de EFP

Este indicador é entendido como a percentagem dos alunos que esperamos que completem o curso de Artes do Espetáculo - Interpretação, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos.

Mapeamento da situação atual:

(2014-2020) 72,0 %

Metas a alcançar:

(2021-2022) 75 %;

(2022-2023) 78 %;

(2023-2024) 80 %



Fase 01: Planeamento

Para alcançar o objetivo de aumentar a taxa de conclusão e alcançar as respetivas metas, a EPNB definiu as seguintes estratégias de ação:

1) Reduzir o abandono escolar e o absentismo:

- a. Definição de taxas máximas de desistências admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual;

2) Cumprir as metas de sucesso por módulo/área de formação propostas no Projeto Educativo:

- a. Medição da taxa de conclusão por módulo em cada ano letivo;
- b. Medição da percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP;
- c. Medição da média mínima de classificação final na FCT;

3) Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação:

- a. Medição da taxa média de presenças nas reuniões e na realização de atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação.

1) **Reduzir o abandono escolar e o absentismo:**

Primeiro lugar: Envolver em primeira linha o Coordenador de curso (CC), que têm com os seus formandos/alunos uma relação de proximidade e que consegue detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, quer pelo contacto assíduo com o aluno, quer pelas informações recolhidas assiduamente junto dos docentes da turma;

Segundo lugar: Envolver os docentes/formadores na deteção do risco de abandono escolar e no absentismo, que devem reportar de imediato ao CC;

Terceiro lugar: Envolver os encarregados de educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com o CC na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos;

Quarto lugar: Envolver os funcionários administrativos que têm a seu cargo o envio de informação das faltas dos alunos aos seus encarregados de educação, no final de cada dia de atividade letiva, e o Gabinete de Apoio ao Formando (GAF), da responsabilidade da psicóloga da Escola que promove sessões de acompanhamento do aluno em risco, tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou a prevenir o absentismo.

2) **Cumprir as metas de sucesso por módulo/área de formação propostas no Projeto Educativo:**

Primeiro lugar: Os recursos humanos e as condições físicas são extremamente importantes para se atingir as metas propostas. Assim dos docentes/formadores de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as suas planificações ao grupo e dar apoio individualizado sempre que possível.

Segundo lugar: Os CC deverão ter o cuidado de, nos termos do regulamento interno em vigor, adequar os locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver em sede de FCT.

Terceiro lugar: Os orientadores de PAP deverão acompanhar o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e a fazer bem feito e procedendo ao registo quinzenal da sua evolução, para permitir a ação atempada em caso do não cumprimento dos objetivos intermédios.

Quarto lugar: Envolver a EPNB na garantia das condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipadas e com consumíveis necessários à aprendizagem).

Quinto lugar: Envolver as parcerias no alcance das metas nas disciplinas, quer na PAP ou na FCT, através do:

- i) Do desenvolvimento de palestras, seminários, painéis que envolvam testemunhos e casos reais do mundo empresarial, contribuindo para a clarificação dos alunos relativamente ao mercado;
- ii) Da incorporação dos resultados dos PAP's na dinâmica empresarial;
- iii) Da formação anual de todos os docentes ou orientadores de PAP e de Curso em áreas de formação transversais como estratégias de combate ao insucesso escolar, de motivação de alunos com nível de aprendizagem baixo ou desinteressados, metodologias de avaliação e de ensino formação.

3) Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação:

Primeiro lugar: Envolver os CC no contacto assíduo com os encarregados de educação de forma a potenciar o acompanhamento próximo dos seus educandos, através do report de todas as situações/questões que considerem relevantes para o desenvolvimento pleno do aluno;

Segundo lugar: Envolver os serviços administrativos através do envio de informação aos encarregados de educação com informação da(s) falta(s) dos seus educandos;

Terceiro lugar: envolver a EPNB no desenvolvimento de atividades semestrais direcionadas para os encarregados de educação;

Quarto lugar: Sempre que necessário, a Escola deverá proceder ao contacto telefónico e/ou realizar reuniões com os encarregados de educação, procedendo sempre ao seu registo.

Quinto lugar: Partilhar com os orientadores de turma, anualmente, formação de carácter transversal acerca de temas que contribuam para melhorar a sua atuação no desempenho do cargo que ocupam.

Nota: A quantificação das metas consta do plano de ação, que faz parte integrante deste documento base.

Fase 03 e 04: Avaliação e Revisão

A Direção Pedagógica da EPNB deverá proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias acima mencionadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de ação, no que concerne ao indicador n.º 4 - Taxa de conclusão de cursos EFP.

Se as metas não estiverem a ser cumpridas, os responsáveis devem procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes. (para informação detalhada, consultar o Plano de Ação).

2.7.2- Indicador n.º 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação (incluindo nível superior), no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

Mapeamento da situação atual:

(2014-2020) 32,0 %

Metas a alcançar:

(2021-2022) 66 %;

(2022-2023) 68 %;

(2023-2024) 70 %

- 1) **Intensificar o relacionamento com as empresas:**
 - a. Realizar ações técnicas, convites para integrar júris de avaliação de provas, visitas de estudo e novas parcerias, para colocar alunos em FCT e desenvolver projetos conjuntos;
- 2) **Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT:**
 - a. Tratamento e análise da documentação referente à FCT;
- 3) **Aferir pontos fortes e pontos fracos no desempenho dos ex-alunos como forma de alinhamento entre os conteúdos de formação e competências adquiridas na EPNB e as reais necessidades das empresas (ver indicador n.º 6 b3):**
- 4) **Melhorar as competências adquiridas e desenvolvidas pelos alunos:**
- 5) **Potenciar a integração dos alunos no mercado de trabalho:**
 - a. Realizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo GAF ou por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.

1) **Intensificar o relacionamento com as empresas**

Primeiro lugar: Os CC e docentes/formadores deverão promover ações destinadas a intensificar o relacionamento com as empresas, nomeadamente, desenvolver sessões com visitas de estudo/técnicas, com a finalidade de contribuir para a aquisição de conhecimentos sociais, técnico e científicos que demonstrem ser uma mais-valia para o percurso escolar dos alunos e para a sua inserção no mercado.

Segundo lugar: É importante que os CC estabeleçam parcerias com empresas e outras instituições e reforcem as já existentes para potenciar a relevância e importância da EPNB, diversificar os locais de estágio e promover a empregabilidade. É igualmente necessário que os CC convidem profissionais das diversas áreas técnicas para integrar o júri da PAP.

2) **Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT**

Primeiro lugar: Tratar e analisar documentação referente à FCT, através da recolha e tratamento dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação;

Segundo lugar: Analisar as observações/sugestões constantes na documentação preenchida pelos tutores de FCT nas empresas e pelas informações recolhidas e registadas a partir dos contactos de acompanhamento de estágio estabelecidos pelos CC;

3) **Aferir pontos fortes e pontos fracos no desempenho dos ex-alunos como forma de alinhamento entre os conteúdos de formação e competências adquiridas na EPNB e as reais necessidades das empresas (ver indicador n.º 6 b3):**

Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, através do GAF da Escola.

4) **Melhorar as competências adquiridas e desenvolvidas pelos alunos**

Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos;

5) **Potenciar a integração dos alunos no mercado de trabalho:**

Realizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo GAF ou por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.

Fase 03 e 04: Avaliação e Revisão

A Direção Pedagógica da EPNB deverá proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias acima mencionadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de ação, no que concerne ao indicador n.º 5 - Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP.

Se as metas não estiverem a ser cumpridas, os responsáveis devem procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes. (para informação detalhada, consultar o Plano de Ação).

2.7.3- Indicador n.º 6: Utilização das competências adquiridas em contexto de trabalho

Este indicador faz referência à proporção dos alunos que completam o curso profissional e que se encontram no mercado de trabalho ou em formação, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

Mapeamento da situação atual:

(2014-2020) 0,0 % - sem indicação de ponto de partida para comparação periódica

Metas a alcançar:

(2021-2022) 50 %;

(2022-2023) 55 %;

(2023-2024) 65 %

Por não dispor de informação relativamente ao indicador n.º 6, mas tendo sido considerado pela Direção da EPNB como relevante, procedeu-se a uma reflexão de forma a estabelecer as metas que, não estando incluídas no projeto Educativo, ser-lhe-ão aditadas assim que possível. Entendemos que o indicador n.º 6 se encontra maioritariamente dependente de fatores exógenos e que, em consequência, não depende inteiramente da qualidade do serviço educativo prestado pela EPNB. Considerando o exposto, definimos cautelosamente metas a atingir para da um dos sub-indicadores:

a) *Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram.*

Mapeamento da situação atual:

(2014-2020) 0,0 % - sem indicação de ponto de partida para comparação periódica

Metas a alcançar:

(2021-2022) 57 %;

(2022-2023) 59 %;

(2023-2024) 61 %

b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Mapeamento da situação atual:

(2014-2020) 0,0 % - sem indicação de ponto de partida para comparação periódica

Metas a alcançar:

(2021-2024) 68 %;

Fase 01: Planeamento a)

- 1) Adequar o perfil do aluno ao local de estágio, para potenciar ao máximo a sua empregabilidade;
- 2) Recorrer ao apoio do GAF da EPNB como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais;
- 3) Intensificar a relação da escola com as empresas.

Fase 01: Planeamento b3)

- 1) Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho;
- 2) Intensificar a relação da escola com as empresas onde estão ex-alunos a trabalhar.

Fase 02: Implementação a)

- 1) **Adequar o perfil do aluno ao local de estágio, para potenciar ao máximo a sua empregabilidade;**

Primeiro lugar: Sempre que avaliação da FCT for superior a 15 valores, o aluno será considerado com perfil adequado e por isso poderemos medir a percentagem de alunos no triénio com perfil adequado ao local de estágio.

Segundo lugar: Os CC deverão ter sempre presente, no momento de contacto para estágio, o encontro possível entre o perfil dos seus alunos e o perfil da empresa recetora.

Terceiro lugar: A colocação de alunos deverá considerar, para além do encontro de perfis, a colocação de estagiários em empresas que pretendem adquirir novos colaboradores na área de educação e formação em que se encontram.

- 2) **Recorrer ao apoio do GAF da EPNB como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais;**

Primeiro lugar: Realizar reunião trimestral entre o GAF e os CC para: partilhar informação pertinente a nível da empregabilidade dos ex-alunos; intervir ativamente na ligação de ex-alunos com as ofertas de trabalho disponível; e, colaborar na atualização do relatório de empregabilidade dos ex-alunos da EPNB.

Segundo lugar: O GAF deverá desenvolver esforço na procura de ofertas de trabalho ajustadas ao perfil dos ex-alunos da escola e que ainda se encontram desempregados.

3) Intensificar a relação da escola com as empresas

Primeiro lugar: Incentivar os docentes/formadores a realizar visitas de estudo/técnicas a empresas relacionadas com as temáticas abordadas ou a abordar;

Segundo lugar: Endereçar convites a colaboradores-chave de empresas para participar no júri de avaliação de PAP;

Terceiro lugar: Estabelecer parcerias de cooperação entre a escola e potenciais entidades empregadoras ou de realização de FCT;

Quarto lugar: Manter o contacto permanente da atividade da escola e dos alunos com as empresas, através, por exemplo de publicações nas redes sociais, newsletter, fóruns e afins.

Quinto lugar: Recolher junto das empresas sugestões de melhoria para o plano curricular/conteúdos do curso/módulos.

Fase 02: Implementação b3)

1) Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho;

Primeiro lugar: O CC deverá atualizar os conhecimentos, as técnicas e os processos pedagógicos do curso no sentido de manter próximo o que a escola confere e as necessidades reais do trabalho. Deverá fazê-lo através de: visitas às empresas e/ou convite a representantes para realizar sessões teóricas ou técnicas na escola;

Segundo lugar: A direção pedagógica deverá recolher com regularidade as competências sociais e pessoais exigidas no mercado de trabalho, quer através do contacto com empresas, quer através do contacto com as entidades onde os alunos desenvolvem FCT. Este feedback deverá ser dado aos coordenadores de curso de forma a adaptarem os planos às sessões. Por exemplo, desenvolver a autonomia, a proatividade, o trabalho em equipa, a elaboração organizada de relatórios, projetos e outros documentos escritos, escrever sem erros ortográficos, desenvolver competências linguísticas, a assertividade, entre outras. Referimo-nos também às designadas competências transversais, as soft skills.

Terceiro lugar: Desenvolver nos alunos finalistas técnicas de procura de emprego que potenciem uma melhor integração do aluno no mercado de trabalho. Esta estratégia deverá estar a cargo do GAF sempre com a participação dos CC;

Quarto lugar: O GAF deverá apoiar a elaboração de currículos vitae aos alunos finalistas, sempre com a participação dos docentes/formadores. Caso seja pertinente, a elaboração do currículo vitae deverá ser elaborada em língua inglesa, para que caso seja necessário a nível de emprego, possa responder a empresas em fase de internacionalização ou internacionais.

2) Intensificar a relação da escola com as empresas onde estão ex-alunos a trabalhar.

A direção pedagógica deverá convidar as empresas a ir à escola para ministrar sessões técnicas, participar em eventos desenvolvidos pelos alunos, estabelecer acordos de parceria, recolher sugestões de melhoria para o seu serviço educativo, colaborar em projetos, participar nos inquéritos de satisfação enquanto empregadores de ex-alunos.

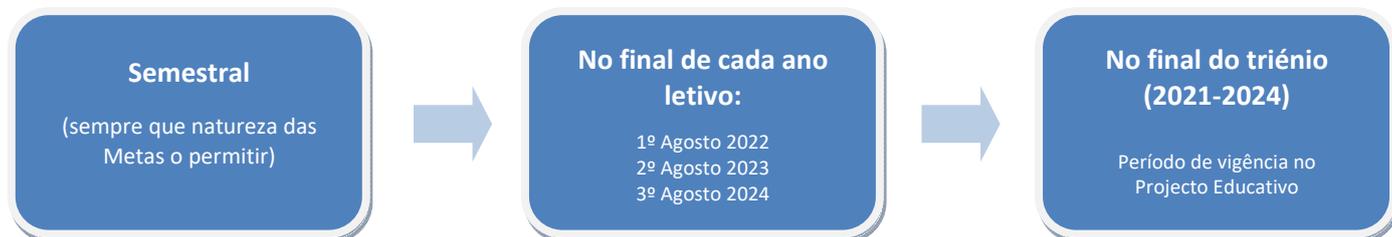
Fase 03 e 04: Avaliação e Revisão

A Direção Pedagógica da EPNB deverá proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias acima mencionadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de ação, no que concerne ao indicador n.º 6 - Utilização das competências adquiridas no local de trabalho.

Se as metas não estiverem a ser cumpridas, os responsáveis devem procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, em colaboração com todos os intervenientes. (para informação detalhada, consultar o Plano de Ação).

2.8 – Apresentação das conclusões da auto-avaliação e mecanismos de divulgação

As conclusões do acompanhamento do cumprimento das metas serão publicitadas periodicamente de acordo com o seguinte esquema:



Semestral – responsável diretor pedagógico

- (i) Realização de um relatório de avaliação da execução das metas previstas no Projeto Educativo da Escola, que será apresentado ao Conselho Pedagógico, para validação, e remetido à Direção da EPNB;
- (ii) Em relação aos stakeholders internos a quem foram atribuídas responsabilidades concretas no alcance de metas, será enviado, sempre que tal for possível, um e-mail com um relatório dos resultados alcançados, bem como das metas a alcançar no final do ano letivo. Se existirem desvios nos valores das metas a alcançar, serão os responsáveis convocados para uma reunião de trabalho no sentido de se elaborarem planos de melhoria tendentes a corrigir a situação.

No final de cada ano letivo - responsável diretor pedagógico

- (i) Realização de um relatório final anual de avaliação da execução das metas previstas, para aquele ano letivo, no documento base e no plano de ação EQAVET, aditando ainda algumas metas previstas no Projeto Educativo que não constem dos documentos do processo de certificação da qualidade indicados. Será apresentado ao Conselho Pedagógico da Escola, para validação, e remetido à Direção da EPNB.
- (ii) Os resultados constantes deste relatório serão ainda analisados em sede de Reunião Geral de Professores/Formadores, de forma a melhor preparar o ano letivo seguinte, e no Conselho Consultivo, de forma a obter sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos. Deverá ainda o documento, após análise de todas as instâncias intervenientes, ser publicado no site da EPNB.

No final do triênio (2021-2024) - responsável diretor pedagógico

Realização de um relatório final global da implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, entre outros pontos, os objetivos/metasp alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, devidamente fundamentados, os constrangimentos verificados e a análise acerca das melhorias concretas verificadas, assumidamente decorrentes da implementação deste processo de certificação da qualidade. O documento será submetido ao Conselho Pedagógico para aprovação, e enviado à Direção da EPNB para análise.

2.9 - Potencialidade/Constrangimentos

A participação da EPNB no grupo de escolas que pretende obter a certificação de qualidade EQAVET é uma opção estratégica da CINEMATE, sua proprietária.

A implementação deste processo de certificação propiciou a análise, discussão e definição de objetivos, metas, timings, ações de operacionalização e definição de responsáveis na concretização dos mesmos. O exercício reflexivo envolveu stakeholders internos e externos que em reuniões formais e informais contribuíram para a construção do Projeto Educativo 2021-2024.

Entendemos a implementação do sistema de qualidade EQAVET como um passo importante para a consistência e melhoria do serviço educativo que a escola presta. Se verificarmos desvios, nas avaliações periódicas, a Direção Pedagógica desenvolverá esforços no sentido de realinhar as ações necessárias para o cumprimento dos objetivos e metas definidos, através da implementação de planos de melhoria.

Defendemos que através da implementação do processo de certificação de qualidade EQAVET, a Escola terá acesso a dados que lhe permitirão fazer um balanço dos objetivos e metas relacionados com os três indicadores em causa e daí retirar conclusões tendentes a melhorar, de forma contínua e sustentada, a qualidade do serviço que presta.

Apesar das potencialidades do processo de certificação de qualidade EQAVET, também se prevêem alguns constrangimentos na sua implementação;

- 1) A necessidade de adotar novos procedimentos internos, diferentes do que fazemos até agora;
- 2) A dependência de fatores exógenos e, por isso, não dominados pela Escola, no alcance de alguns objetivos e metas;
- 3) A dificuldade em tornar mensuráveis algumas práticas desenvolvidas;
- 4) A realização de uma avaliação periódica, e todo o trabalho acrescido que ela envolve;
- 5) A necessidade de proceder a inquéritos regulares, fundamentais para a mensurabilidade dos dados a recolher e cuja resposta depende da boa vontade dos destinatários dos mesmos.

No entanto, manter-nos-emos atentos a estas limitações, sempre no sentido de evitar a sua ocorrência.

2.10 - Cronograma geral

Respeitando a calendarização proposta pela orientação metodológica nº1 da ANQEP, respeitante à implementação do Quadro EQAVET, a EPNB define a seguinte calendarização:

**Até final de Outubro
2021**

Finalização/revisão do documento base que firma o compromisso com a garantia da qualidade de oferta de EFP disponibilizada pela EPNB

**Até final de Dezembro
2021**

Elaborar o plano de ação que contempla as atividades a desenvolver e a respetiva calendarização, as pessoas a envolver e os respetivos papéis e responsabilidades, os recursos a afetar, os resultados esperados e as estratégias de comunicação/divulgação;

Elaborar as apresentações do Sistema de Garantia de Qualidade para docentes/formadores, alunos, encarregados de educação, coordenadores de curso e empresas/entidades recetoras

**Avaliação periódica ao
longo do ano letivo**

Tendo em conta os timings definidos para o alcance das metas estabelecidas

Até final de Abril 2022

Avaliação global intermédia do processo de qualidade proposto e definição de planos de melhoria das áreas em que as metas não foram alcançadas

**Até final do ano 2021-
2022**

Avaliação final global do processo de certificação EQAVET

CONCLUSÃO

O documento base apresentado assenta na arquitetura do sistema de certificação da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, mostrando-se um documento dinâmico na sua essência, aberto e partilhado, permitindo uma melhoria e reflexão permanente e participativa.

A EPNB pretende aqui apresentar as linhas de orientação do sistema da escola, firmando o compromisso com a qualidade da oferta do ensino profissional que, resumindo, menciona aquilo que pretende ser e o que fazer para o conseguir, no quadro da sua autonomia, bem como afirmar a sua identidade organizacional e expor o seu plano estratégico.

Tem uma duração prevista de três anos e a sua operacionalidade concretizar-se-á através do Projeto Educativo, do Plano Anual de Atividades e dos Planos de Ação definidos.

Entendemos que se trata de um documento útil à atuação e operacionalização de cada um dos indicadores tratados na especificidade que a EPNB apresenta.

Será um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos, assumindo-se como um importante documento orientador da prática educativa ao mesmo tempo que exprime a identidade e se movimenta na autonomia e na competência institucional.