

ANEXO 1

Documento base-projeto para implementação do EQAVET

ÍNDICE

Introdução.....	2
1. O sistema de garantia de qualidade: considerações gerais	2
1.1 – Enquadramento geral.....	2
1.2 – Atribuição de responsabilidades	4
1.3 – Envolvimento dos stakeholders	4
1.4 – As fases do Sistema de Garantia da Qualidade	5
<i>Fase 01 – Planeamento</i>	<i>5</i>
<i>Fase 02 – Implementação</i>	<i>6</i>
<i>Fase 03 – Avaliação</i>	<i>6</i>
<i>Fase 04 – Revisão</i>	<i>7</i>
<i>Fase 05 – Publicitação e comunicação de resultados</i>	<i>7</i>
2. A Escola Profissional Nicolau Breyner: a realidade actual e a definição de metas a atingir. 7	
2.1 - Breve caracterização da Escola	7
2.1.1 Porquê a criação da EPNB	7
2.3- Missão, visão estratégica e projeto educativo.....	10
2.4- Organograma.....	10
2.5 - Tipologia dos stakeholders relevantes para a instituição	10
2.6 – Oferta formativa geral e intervenientes internos a envolver no projecto.....	13
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. ..	13
2.7.1- Indicador n.º 4: Taxa de conclusão dos cursos de EFP	14
2.7.2- Indicador n.º 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP	17
2.7.3- Indicador n.º 6: Utilização das competências adquiridas em contexto de trabalho. 19	
2.8 – Apresentação das conclusões da auto-avaliação e mecanismos de divulgação.....	23
2.9 - Potencialidade/Constrangimentos.....	24
2.10 - Cronograma geral	25
Conclusão	27

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 (2018/2019).

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 (2018-2021) 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.

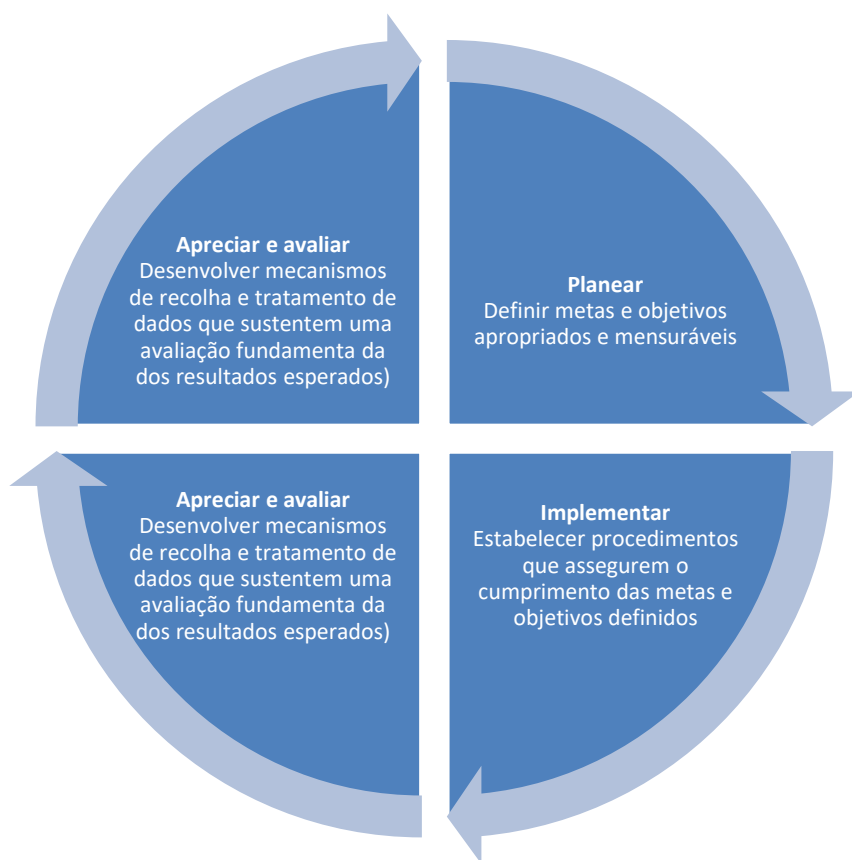
1. O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE: CONSIDERAÇÕES GERAIS

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

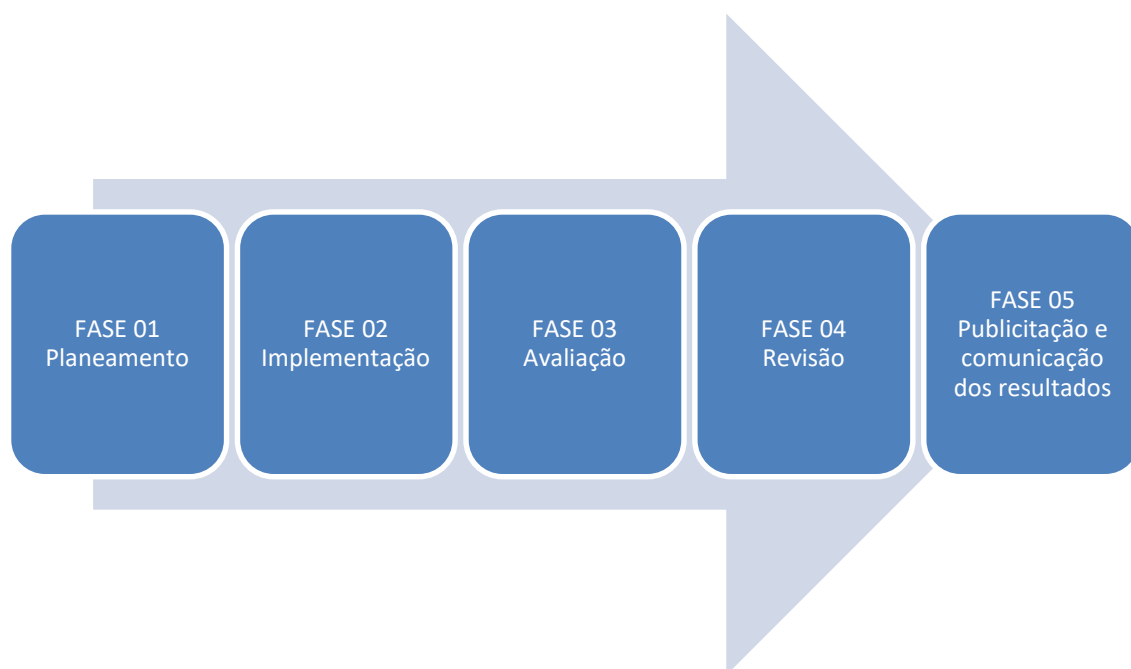
Por definição, um stakeholder é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho. Podem vir de dentro ou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

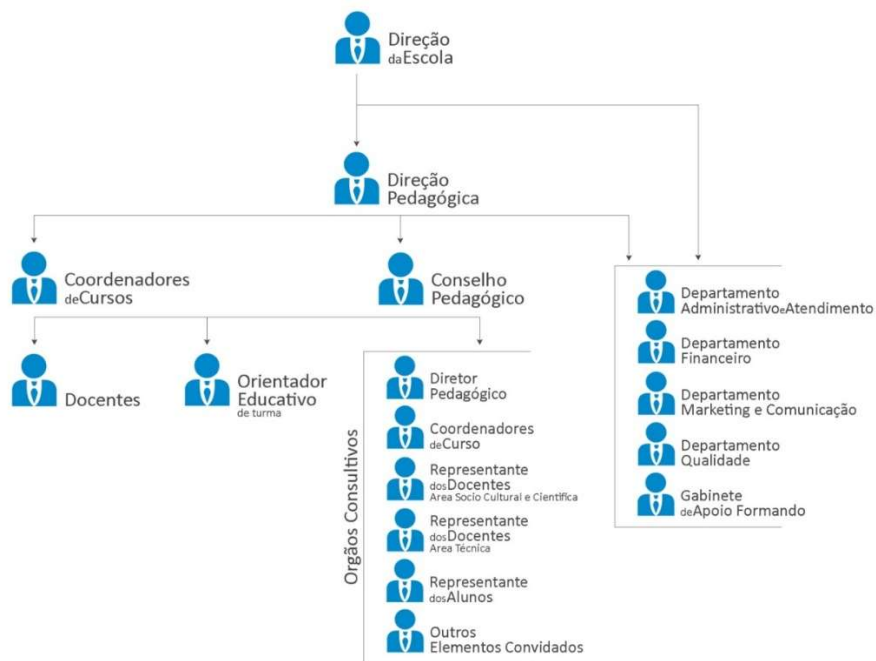
2.3- Missão, visão estratégica e projeto educativo

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 percecionados	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 pedagógica dos cursos.	Reuniões regulares e participação em acções 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.	Acompanhament o 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	160	160	0	320
	Língua estrangeira	110	110	0	220
	Área de integração	110	110	0	220
	Tec. Informação/Comunicação	50	50	0	100
	Educação física	70	70	0	140
		500	500	0	1000
COMPONENTE CIENTÍFICA	História, cultura e artes	100	100	0	200
	Psicologia	100	100	0	200
	Dramaturgia	50	50	0	100
		250	250	0	500
COMPONENTE TÉCNICA	Interpretação	177	177	177	530
	Movimento	100	100	100	300
	Voz	117	117	117	350
	Formação em contexto de trabalho			420	420
		393	393	813	1600
TOTAL CARGA HORÁRIA		1143	1143	813	3100

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 n.º 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 (2018-2021) 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 n.º 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:

(2014-2017) 72,0 %

Metas a alcançar:

(2018-2019) 75 %;

(2019-2020) 78 %;

(2020-2021) 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.

Fase 02: Implementação

- 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 Aluno (GAA), 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:

(2014-2017) 32,0 %

Metas a alcançar:

(2018-2019) 66 %;

(2019-2020) 68 %;

(2020-2021) 70 %

Fase 01: Planeamento

- 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.

Fase 02: Implementação

- 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:

(2014-2017) 0,0 % - sem indicação de ponto de partida para comparação periódica

Metas a alcançar:

(2018-2019) 50 %;

(2019-2020) 55 %;

(2020-2021) 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:

(2014-2017) 0,0 % - sem indicação de ponto de partida para comparação periódica

Metas a alcançar:

(2018-2019) 57 %;

(2019-2020) 59 %;

(2020-2021) 61 %

b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.

Mapeamento da situação atual:

(2014-2017) 0,0 % - sem indicação de ponto de partida para comparação periódica

Metas a alcançar:

(2018-2021) 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 direcção 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.

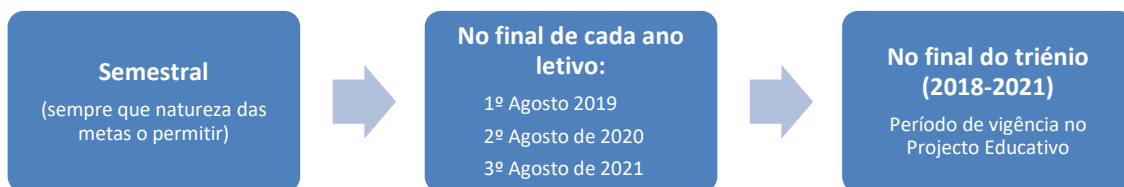
Fase 03 e 04: Avaliação e Revisão

A Direcção 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 Direcção 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 triénio (2018-2021) - 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 contribuiram para a construção do Projeto Educativo 2018-2021.

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.

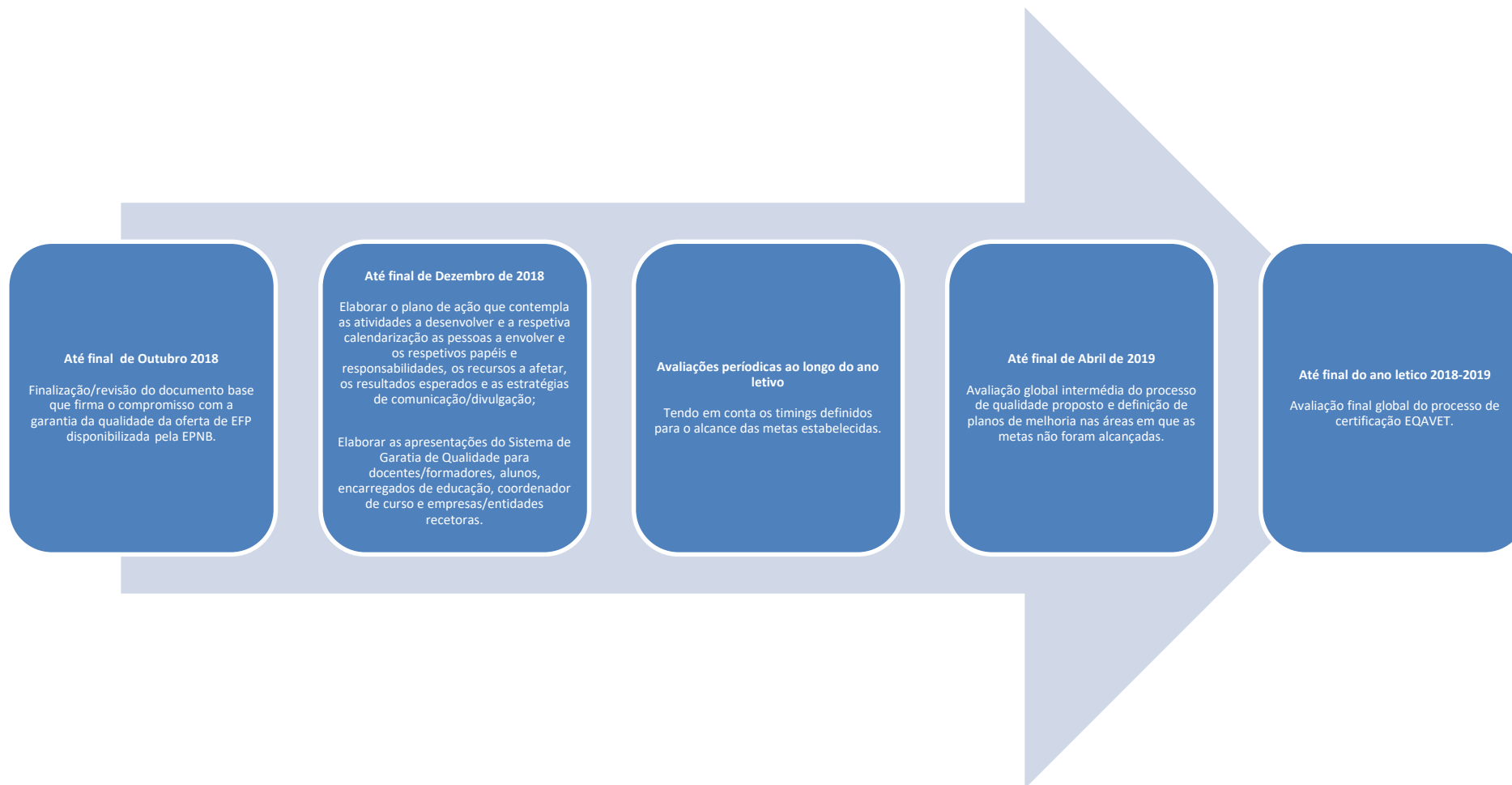
Apesar das potencialidades do processo de certificação de qualidade EQAVET, também se prevêem alguns constrangimentos na sua implementação;

- 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:



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.