

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 2 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 02 / 2021 Fim 02 / 2022

I. Apresentação da instituição e da sua situação face à garantia da qualidade

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

(designação da Escola, Centro de Formação ou outro tipo de entidade, conforme legalmente instituído)

Escola Profissional de Hotelaria de Fátima

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

(morada, contacto telefónico e endereço eletrónico; circunscrever a informação à sede, no caso de haver outras unidades orgânicas)

Avenida Beato Nuno, n.º 208 – 2495-408 Fátima

Telefone: 249530630

Endereço eletrónico: ehf@insignare.pt

1.3. Indicar o nome, o cargo e contactos do responsável da entidade formadora.

Carina João Oliveira, Diretora Executiva

Telefone: 249 545 721

Email: carina.oliveira@insignare.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

INSIGNARE – Associação de Ensino e Formação

Representada por Carina João Oliveira (diretora executiva)

1.4 Apresentar, de forma sucinta, a missão, a visão e os objetivos estratégicos da instituição para a educação e formação profissional (EFP) dos jovens, no contexto da sua intervenção.

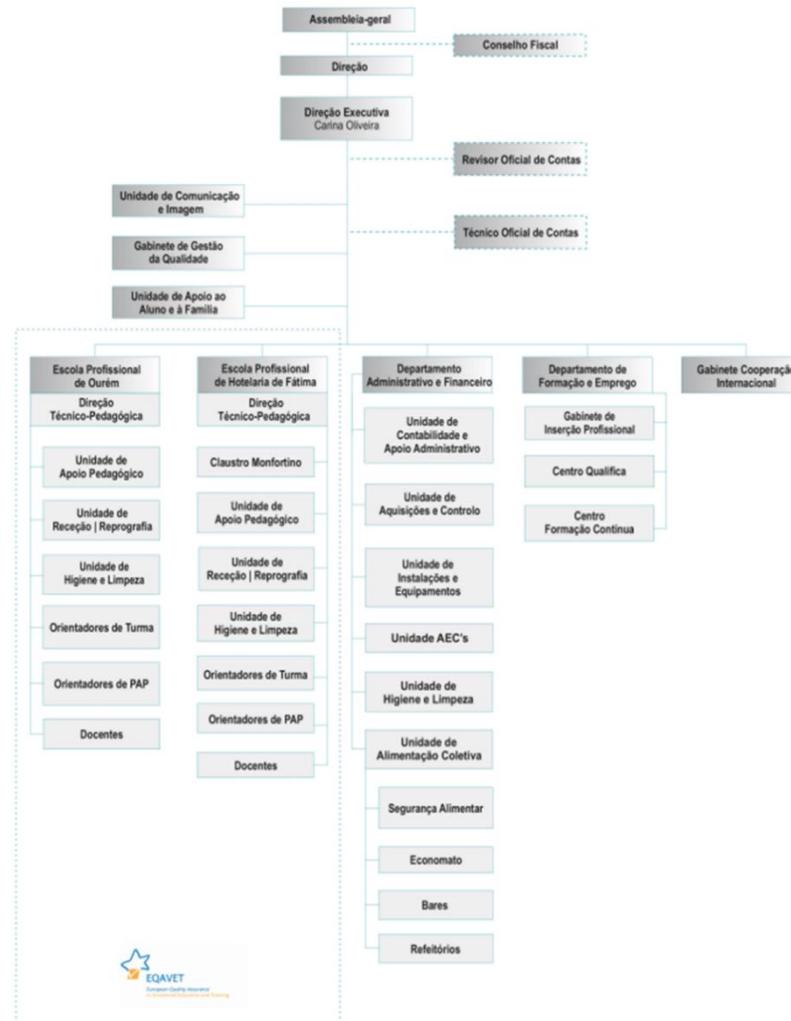
A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima (EHF) tem como missão contribuir para o desenvolvimento da região centrada no concelho de Ourém, em especial, mas também na qualificação profissional do sector da Hotelaria e Turismo em Portugal, educando para a cidadania, fomentando a inovação e o empreendedorismo, e procurando uma relação efetiva e duradoura com o mercado de trabalho. A EHF procura como visão estratégica ser referência regional no ensino profissional especializado, como uma instituição fomentadora de talentos, descobertos em todo e qualquer jovem, capacitando e fortalecendo o tecido empresarial regional, alicerçados na qualidade e diferenciação do ensino, na ética, no profissionalismo e na busca do crescimento individual e coletivo de todos os alunos. A EHF apresenta objetivos estratégicos assentes numa organização onde os valores “dizem” e os comportamentos “fazem”. Reconhecendo que a construção de uma identidade e cultura fortes são determinadas pela concretização dos nossos desafios, compartilhamos com toda a comunidade os valores em que acreditamos e que temos intrinsecamente marcados de forma holística:

- Valorização e respeito às pessoas;
- Responsabilidade social e integridade;
- Inovação e ambição;
- Educação inclusiva com uma cultura de diversidade;
- Aposta na internacionalização através da participação em projetos apoiados pelo programa Erasmus +;
- Educação para a cidadania, de onde se destacam as seguintes competências;



Temos por isso uma organização com Ambição: ser uma Escola regional com raízes locais. Uma ânsia sempre renovada de fazer mais e melhor, encarando o presente e o futuro com ousadia e confiança e assumindo, de forma determinada e comprometida, novos desafios que contribuam para o crescimento da organização como um todo. |

1.5 Descrever sucintamente a estrutura orgânica da instituição e os cargos a ela associados.



1.6 Preencher a tabela infra, indicando toda a oferta formativa de nível 4 para jovens, à data da elaboração do relatório e nos dois anos letivos anteriores.

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		19 /20		20 /21		21 /22	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Cozinha/Pastelaria	3.5	83	3.5	84	3	74
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Restaurante/Bar	2	45	1.5	38	1	26
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Turismo	2	38	2	49	1	26
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Pastelaria/Padaria	2	38	1	22	1	19
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Animação em Turismo	1	21	0	0	0	0

* Se aplicável, incluir a oferta noutras unidades orgânicas, para além da sede

1.7 Identificar os documentos orientadores da instituição e relatórios relevantes para a garantia da qualidade e indicar as respetivas ligações eletrónicas.

1. Projeto Educativo (Documento Base e Plano de Ação)
2. Plano de Atividades 2020-2021 (E@D)
3. Plano de Atividades
4. Estatutos da EHF
5. Regulamento Interno 2020-2021
6. **Cronograma de Formação**
7. Inquérito aos Alunos Diplomados
8. Inquérito de Satisfação aos Empregadores
9. [Inquérito de Satisfação de docentes e colaboradores E@D](#)
10. [Inquérito a Encarregados de Educação](#)

Link de acesso aos documentos: [Relatório 2](#)

1.8 Preencher a situação aplicável sobre o último resultado do processo de verificação de conformidade EQAVET do sistema de garantia da qualidade.

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em __/__/__.

- Selo EQAVET, atribuído em 20/02/2020.

1.9 Apresentar uma súmula das recomendações constantes do relatório final relativo à última visita de verificação de conformidade EQAVET e das evidências do seu cumprimento.

- 1) Desenvolvimento novas estratégias de estímulo à participação mais continuada dos stakeholders externos, apesar de se reconhecer os esforços e iniciativas já tomadas pela EHF. Garantir que participam desde a definição dos objetivos estratégicos da instituição e não apenas de forma pontual.

Neste sentido a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima procurou continuar a intensificar o relacionamento com as empresas, designadamente através de aulas.com, visitas de estudo e sessões técnicas, com o propósito de trazer contributos relevantes e conhecimentos técnicos e/ou científicos, acrescentando como mais-valias para o percurso escolar dos alunos e para sua inserção no mercado de trabalho. No entanto, os objetivos definidos ficaram aquém do espetável, pois considerando a situação de pandemia registada estes laços e envolvimento foram diminutas. No entanto, registamos um aumento progressivo do número de ações que visam restabelecer e estreitar novamente essa ligação, desta feita por via remota. Muitos nos procuraram e entraram em contacto com a Escola de forma online e procuramos manter este novo canal de ligação em aberto. Assim, muitas das iniciativas foram feitas com recurso a aulas remotas e webinars.

Procuramos retomar e diversificar os locais de estágio e promover a empregabilidade dos alunos, apostando novamente no convite de profissionais das diversas áreas técnicas dos cursos, nomeadamente, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional, no sentido de melhor a conhecerem a capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares integradores dos saberes e competências profissionais adquiridas ao longo da formação. Mesmo considerando o cenário pandémico, a reação e aceitação foi a melhor.

- 2) - Implementação de um questionário de satisfação de colaboradores, que permita não só o levantamento de satisfação relativamente aos vários setores de atividade, mas também um levantamento de necessidades de formação e desenvolvimento profissional mais focadas nas reais necessidades e expectativas destes mesmos colaboradores;

Considerando a recomendação 2) é realizado anualmente o levantamento das necessidades de formação, junto dos docentes e formadores, através de reuniões individuais com a direção ou em inquérito online direcionado à comunidade de docentes e formadores. Já havíamos entre julho de 2017 e julho de 2018 realizado uma Oficina de Formação em colaboração com o Serviço de Apoio à Melhoria das Escolas (SAME) da Faculdade de Psicologia e Educação da Universidade Católica do Porto. Essa Oficina de Formação, intitulada “(Re)Aprender a ensinar e a avaliar nos cursos profissionais: o saber em ação”, revelou-se bastante importante nas abordagens aos alunos e à valorização do corpo docente. É também constante a partilha de links e entidades que promovem formação online para docentes a qual assenta nas mais variadas temáticas e que se ajustam à constante mutação na área da educação, em concreto a participação no Workshop acerca da Educação Inclusiva - incluindo abordagem multinível e

desenho universal da aprendizagem, com Idalina Gordo - especialista em educação especial e formação de professores, e também a formação em autonomia e Flexibilidade Curricular como possibilidade de construção de uma Escola mais inclusiva com Ariana Cosme - uma das pessoas que concebeu os DL 54 e 55.

Considerando os períodos de ajustamento às restrições, com diminuta capacidade de interação pessoal, foram promovidas ações direcionadas à perceção e colaboração perante o estado de ensino remoto e considerando que os docentes se encontravam em casa também com os familiares em confinamento. Foram enviadas Notas, por email, a todos os colaboradores, como forma de ir reportando internamente todas as alterações e adaptações legais, todas as mudanças que aconteciam por vezes diariamente com instruções às escolas, mas também, uma “Nota por dia” com músicas, poemas, e outras formas de ir equilibrando os dias de confinamento e com ligação direta à Direção. O acompanhamento aos docentes foi diário e constante face a tantas alterações diárias e novidades de adaptação, sobretudo nas áreas técnicas onde foi necessário rever formas de lecionar com recursos de e.learning e b.learning.

Foi elaborado um inquérito de satisfação a colaboradores e docentes por parte da Direcção Executiva com vista à “melhoria contínua” dos sistemas que a EHF tem em vigor na organização e para aferir opiniões e sugestões do corpo docente e colaboradores. Este inquérito permite rever ou reforçar as estratégias definidas para a gestão e organização da instituição e as necessidades sentidas ao nível e formação específica. Entende-se que a organização só pode melhorar como um todo se todos forem ouvidos, abordando o seu enquadramento na organização, com vista a aferir o seu grau de satisfação.

Docentes <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSczQPxkw4MyhQvhSS1dcdycxVpU6Gn9FmzUzabNsWt9CCSdDA/viewform>

Colaboradores <https://forms.gle/FvDCESNe88tNhgX76>

Aos docentes/formadores foi realizada uma sessão abordando as "*Competências Sec. XXI - Desafio de Professores e Alunos*" seguido de questionário - Follow-up da Sessão, assim como questionário online "*Jovens em quarentena, um estudo transversal*" permitindo perceber as dificuldades acrescidas que a pandemia trouxe no processo Ensino/Aprendizagem numa escola profissional, em que a componente prática se assume como de extrema importância para os alunos e com impacto direto na motivação dos jovens.

Foi realizado um webinar internacional sobre estes novos métodos pedagógicos como forma de ajudar os docentes a ultrapassar limitações “Implicações e Requisitos Modelos Híbridos na Educação”, com vários oradores internacionais. <https://hub.vet4eu2.eu/blog/webinar/implicacoes-e-requisitos-modelos-hibridos-na-educacao/>

Também trimestralmente e no decorrer de reuniões de Conselhos de Turma e Pedagógico surgem reflexões, tendo sido sentida a necessidade de ajustar a avaliação diagnóstica e formativa, de forma a colocar o foco mais no processo de ensino/aprendizagem e não apenas nos resultados desse processo, fazendo com que os modelos de avaliação passassem a ser modelos por competências, ajustados às características do aluno e à disciplina. Adicionalmente, incorporaram-se as “AE nucleares”, ou seja, as aprendizagens essenciais que são fundamentais serem validadas pelo aluno, potenciando o cariz do domínio cognitivo/procedimental e das atitudes e valores.

- 3) - Publicitação e divulgação mais evidente dos resultados dos questionários de satisfação dos stakeholders (internos e externos) e divulgação no sítio da instituição desses mesmos resultados, bem como dos resultados intercalares.

No que refere à recomendação em questão, a autoavaliação é sempre realizada no final do ano letivo, com a intervenção dos docentes, alunos e Encarregados de Educação, através de reuniões de trabalho muito próximas da metodologia de “focus group”. Nas metas em que tal era possível, havia mecanismos de alerta precoce no final de cada período letivo, o que permitiu agir de imediato e reorientar os processos com vista a atingir os números das metas. Mas as grandes análises quantitativas e qualitativas foram sempre realizadas no final do ano letivo. Com os stakeholders internos verifica-se se os objetivos gerais correspondentes aos indicadores do Quadro EQAVET são cumpridos e as metas atingidas. Infelizmente, já não foi tão periódica e constante a intervenção dos stakeholders externos, nomeadamente as empresas e outras instituições importantes para a EHF, devido a vicissitudes decorrentes dos diversos períodos de pandemia e as limitações que lhe estiveram associadas, no entanto foi possível a recolha de dados de satisfação dos stakeholders tanto internos como externos. Nos intervenientes internos podemos referir os questionários elaborados aos alunos, tanto de satisfação geral do seu percurso na escola (https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfQuS1hd2Y7bIK_wEkF5qH_-kVgl_AIEIzf6bwi66dMN3Ms3g/viewform) assim como da sua satisfação das práticas letivas/disciplinas e serviços gerais da Escola.

Outra das formas de publicitação e divulgação, utilizando o site da escola, é a partilha de dados de satisfação dos stakeholders externos assente na taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados. Este indicador permite-nos aferir da qualidade da formação ministrada na EHF, ajustada à realidade do mercado de trabalho, mesmo que num período que se espera extraordinário.

II. Balanço dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados, de outros em uso e da aferição dos descritores EQAVET/práticas de gestão (análise contextualizada dos resultados alcançados, no ano em avaliação, face às metas de médio e curto prazo estabelecidas)

Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos

Resultado das turmas do triénio 2016-2019: 66,7% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio 2017-2020: 73,50% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 69,10% dos alunos iniciados foram certificados

Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022: 70% sobre o nº de alunos iniciados

A análise foi efetuada com base nos últimos três triénios de formação 2016-2019 a 2018-2021, e é possível identificar uma oscilação nos resultados obtidos, nomeadamente um aumento da taxa de conclusão no triénio 2017-2020, em contraponto com o decréscimo no triénio antecedente e no subsequente. Considerando a previsão definida para o triénio 2016-2019 (de 72%) verificamos que esta ficou abaixo da meta prevista. Este desfasamento deve ser analisado em consonância com os números dos alunos que interromperam o seu percurso de formação (cerca de 20%) justificado pela instabilidade da economia e a elevada taxa de desemprego o que criou instabilidade nas famílias e consequentemente no percurso escolar dos filhos, acrescida com o acentuar dos números da emigração para outros países europeus. No triénio 2017-2020 registou-se uma melhoria significativa no número de alunos que concluiu curso. A melhoria das condições económicas das famílias e do mercado em geral, em particular da indústria do turismo, potenciou a estabilidade dos alunos no percurso escolar e aumentou a expectativa dos alunos e das famílias, relativamente ao potencial do mercado de trabalho neste sector. Este facto diminuiu ligeiramente as taxas de desistência e consequentemente o aumento da taxa de conclusão. Na fase final deste triénio teve início a Pandemia Covid-19 que levou a uma redefinição das metodologias e estratégias de ensino/aprendizagem, mas que não tiveram impacto nas taxas de conclusão dos alunos. Analisando o triénio 2018-2021, verificou-se o aproximar do cumprimento da meta prevista no Relatório de Progresso Anual Nº 1. No triénio referido, os alunos passaram por diversos períodos de confinamento, bem como políticas apertadas de restrição e frequência do ambiente escolar que tiveram um grande impacto na sua capacidade para apreender e reforçar as aprendizagens. Na sequência da pandemia Covid-19 tomámos as devidas diligências para transformar as aulas presenciais em encontros virtuais, sempre que possível, tentando responder aos propósitos da melhoria do ensino e formação profissional que ministramos, em prol do sucesso escolar e profissional dos nossos alunos. A metodologia adotada foi de encontro às diretrizes da tutela, especificamente na matriz de 70% de aulas síncronas e 30% de aulas assíncronas, na perspetiva de manter a perceção/ligação entre professor e aluno. No entanto, percebemos que esta metodologia/estratégia definida potenciou nos alunos algum desprendimento do processo de ensino, explicado também por algumas dificuldades tecnológicas (falta de equipamento informático e falta de internet) que alguns alunos enfrentaram e a incapacidade das famílias e outras instituições de dar resposta em tempo útil. De referir que nesta fase a diferenciação dos cursos profissionais com elevada carga horária em contexto prático ficou muito aquém do expectável. Os factos anteriormente referidos e a instabilidade social gerada pela pandemia tiveram também impacto no percurso escolar dos jovens tendo levado a um aumento do número de desistências e consequentemente uma diminuição das taxas de conclusão neste triénio com base no previsto. Também a instabilidade no mercado de trabalho e concretamente na indústria do turismo e restauração levou à diminuição da motivação dos alunos para a continuidade na frequência do curso. Em jeito de previsão a médio prazo devemos considerar que o triénio 2019-2022 iniciou a sua formação em período de pandemia o que prevemos terá um forte impacto no seu percurso, no entanto, vamos continuar a reforçar as metodologias de ensino por forma a melhorar este indicador, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir. Procuramos o sucesso escolar e profissional dos nossos alunos, no entanto reconhecemos que o desafio é constante.

Indicador 5: Taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP

Resultado global turmas do triénio 2016-2019: 90,60% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado global turmas do triénio 2017-2020: 81,30% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022: 50% sobre o nº de alunos iniciados

A análise foi efetuada com base nos dados dos triénios 2016-2019 a 2018-2021, e revela um aumento do número de alunos que prossegue os seus estudos em detrimento do ingresso no mercado de trabalho. No triénio 2017-2020 esta situação reflete a instabilidade económica e social devido à pandemia, levando os jovens a procurar melhorar a sua formação e a retardar o seu ingresso no mercado de trabalho. O encerramento provisório de algumas empresas do setor do turismo devido à pandemia afastou os jovens do mercado de trabalho e conseqüentemente fez diminuir a taxa de colocação. Por outro lado, aumentou o número de alunos que ingressou no ensino superior.

No entanto, sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

Indicador 6 a): Percentagem de alunos que completaram o curso e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de educação e formação que concluíram

Resultado das turmas do triénio 2016-2019: 66,20%

Resultado das turmas do triénio 2017-2020: 32,00%

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022: 50% sobre o nº de alunos iniciados

Este valor indica que a meta prevista ficou muito aquém dos valores expectáveis, especificamente no triénio 2017-2020. Esta situação prende-se com o facto destes alunos terem concluído a sua formação quando estávamos no auge da pandemia e em que o número de empresas e entidades empregadoras encerradas era muito elevado e conseqüentemente com muito baixas taxas de empregabilidade. A instabilidade económica que o país atravessa tem também um grande impacto neste indicador, não nos permitindo atingir as metas definidas.

No entanto, sabemos que temos de reforçar os contactos com as entidades empregadoras de forma a melhorar este indicador no futuro.

Vamos também manter os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir.

Indicador 6 b)3: Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram o curso de EFP

Resultado das turmas do triénio 2016-2019: 90,40%

Resultado das turmas do triénio 2017-20: 90,50%

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2019-2022: 90% sobre o nº de alunos iniciados

Este valor indica que a meta prevista foi superada, considerando os inquéritos realizados às entidades empregadoras. Estes resultados são indicadores da forte aposta da escola numa formação holística, integral, apostando no rigor dos conhecimentos técnicos, nunca descurando a formação pessoal do indivíduo. Considerando a eficácia das estratégias apresentadas, propomos dar continuidade aos conceitos e diligências junto dos empregadores, reforçando as boas práticas em vigor.

No entanto, sabemos que temos de continuar com o caminho iniciado, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, de modo que possamos intervir caso os desvios face ao previsto comecem a surgir

OG	Objetivos Gerais	Descrição	Meta (a 3 anos)	Dados à data do RP
OG.5	Satisfação dos alunos	Percentagem de alunos que classificam a prestação global da EHF “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80 %	71.5%
OG.6	Satisfação dos Encarregados de Educação	Percentagem de encarregados de educação que classificam a prestação global da EHF como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80 %	
OG.7	Investimento na formação de professores e formadores	Percentagem de professores e formadores que participam em programas de formação em relação	80 %	90 %

		ao nº total de professores e formadores da EHF		
--	--	--	--	--

III. Melhorias a introduzir na gestão da oferta de EFP face ao balanço apresentado no ponto II

3.1. Identificação das áreas de melhoria, objetivos e metas a alcançar (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	[TAXAS DE DESISTÊNCIA (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 - taxa de conclusão)]	[O1]	O objetivo era reduzir a taxa de abandono escolar na EHF no triénio 2018-2021 para 8%, o que não foi possível. Assim, propomos taxas que consideramos exequíveis: 17,5 nas turmas do triénio 2019 – 2022, 15% nas turmas do triénio de 2020-2023 e 14% nas turmas do triénio 2021-2024]
[AM2]	[MELHORAR O SUCESSO ESCOLAR]	[O2]	O objetivo é garantir que a percentagem de alunos sem módulos em atraso em relação ao total de alunos inscritos nos cursos profissionais, seja no mínimo de 65% nas turmas do triénio 2019 – 2022, 70% nas turmas do triénio 2020 – 2023 e 2021 – 2024]
[AM3]	[INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS]	[O3]	Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: -Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista; -Levar os alunos a visitar as empresas, dando-lhes a conhecer novos contextos e conhecimentos: mínimo uma visita de estudo por turma a empresas ou outras entidades;

			-Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo.
--	--	--	---

3.2. Identificação das ações a desenvolver e sua calendarização (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário dos estilos de aprendizagem das turmas do 1.º ano	Setembro/2021	Julho 2022
	A2	Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores de turma devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador	Setembro/2021	Julho 2022
	A3	Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação de horas com medidas de suporte à aprendizagem	Setembro/2021	Julho 2022
	A4	Promover o apoio dado pela psicóloga e pela EMAEI no sentido motivacional seja ele de prosseguimento de estudos ou de integração no mercado de trabalho	Setembro/2021	Julho 2022
	A5	Fazer uma sessão trimestral com as turmas do primeiro e do segundo ano, com a psicóloga da escola ou com quem esta entender, para trabalhar a questão dos OBJETIVOS DE VIDA, da MOTIVAÇÃO e da VALORIZAÇÃO DA ESCOLARIDADE	Setembro/2021	Julho 2022
AM2	A6	De modo a garantir o sucesso escolar pretendido, as monitorizações trimestrais existentes, em sede de Conselho de Turma, assim como as monitorizações intercalares, a meio de cada período letivo são vitais. Caso haja um desvio significativo face ao valor pretendido, devem os Orientadores de Turma, em conjunto com os professores das disciplinas em causa, traçar metodologias diversificadas de modo a inverter essa tendência.	Setembro/2021	Julho 2022

	A7	Promover uma maior frequência de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações	Setembro/2021	Julho 2022
	A8	Aplicar a pedagogia diferenciada baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva.	Setembro/2021	Julho 2022
	A9	Manter a utilização das GRELHAS DE AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS, em vigor desde 2015 e atualizadas em 2018, para ir ao encontro do documento interno Critérios Gerais de Avaliação e ao Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória. Estas grelhas, da forma como estão concebidas, apelam à diversificação das metodologias e ferramentas de avaliação das competências previstas para cada módulo (ou UFCD) e permite que os alunos sejam avaliados apenas nas competências não evidenciadas num primeiro momento de avaliação	Setembro/2021	Julho 2022
	A10	MANTER O APOIO DADO PELA PSICÓLOGA DA ESCOLA, quer no que respeita à gestão do estudo, dos objetivos e da motivação, quer no acompanhamento psicológico dos alunos que dele necessitem e que para ela sejam encaminhados pelos OT	Setembro/2021	Julho 2022
	A11	MANTER A ATRIBUIÇÃO DOS PRÉMIOS DE MÉRITO “Aluno do mês”, “Turma do Período”, “Turma do Ano” e “Aluno do Ano” como uma estratégia motivacional para a assiduidade e para o sucesso académico e pessoal em geral.	Setembro/2021	Julho 2022
AM3	A12	Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, contribuindo para dar conhecimento e notoriedade à “marca” EHF, dando a conhecer aos parceiros o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade	Setembro/2021	Julho 2022
	A13	REALIZAR AULAS.COM, SESSÕES/TÉCNICAS essencialmente nas turmas finalistas e convidar empresários para integrarem o júri de PAP, dando assim a conhecer mais experiências do mundo empresarial e de trabalho, bem como, permitindo também aos convidados conhecer os cursos que existem na escola, visitar as instalações, conhecer alguns trabalhos feitos pelos alunos, podendo contribuir para a promoção da empregabilidade), Levar os alunos às empresas em visita de estudo, estabelecer acordos de parceria	Setembro/2021	Julho 2022

IV. Reflexão sobre a aplicação do ciclo de garantia e melhoria da qualidade e a participação dos *stakeholders* internos e externos na melhoria contínua da oferta de EFP

Este segundo relatório de progresso insere-se num período de grande instabilidade social, atendendo à situação pandémica que atravessámos, o que condicionou bastante a forma habitual de trabalho da EHF e consequentemente os resultados obtidos nas diversas metas em análise. Conforme referido anteriormente, houve necessidade de reajustar toda a dinâmica da escola, especificamente em estratégias e metodologias. Neste sentido, estabelecemos algumas orientações metodológicas E@D (Ensino à Distância), de modo que a ação dos professores/formadores estivesse assente numa estratégia comum e em foco com as metas a atingir. Para tal, foram identificadas algumas variáveis que poderiam condicionar a nossa ação: condições tecnológicas de acesso dos alunos; perfis de competências tecnológicas exigidas para o E@D por parte dos professores; experiência adquirida resultante do anterior período de E@D; expectativas e resultados esperados; ferramentas digitais a usar; evidências das horas lecionadas e assiduidade dos alunos. Após esta análise estabelecemos alguns princípios básicos, de modo que as ações a implementar pudessem ser as que melhor se ajustassem à nossa realidade. Tivemos em consideração os seguintes pressupostos: a relação pedagógica entre professor e aluno assente primordialmente numa lógica de “confiança” em vez da lógica do “controlo”; as estratégias pedagógicas utilizadas no E@D focarem-se mais no reforço da autonomia e responsabilização dos alunos pelas suas próprias aprendizagens e menos pela dependência do professor para esse processo; o “tempo” em E@D e o “tempo” presencial não deveria “espelhar” o horário presencial para a versão online; a criação de um Plano Semanal de Trabalho para cada disciplina/turma, onde se identificaram as aprendizagens e as atividades a realizar e a realização de sessões síncronas ou assíncronas com alunos reservadas ao esclarecimento de dúvidas, com horário fixo semanal.

Com base nas considerações anteriores explicitadas, definiram-se algumas estratégias/metodologias: toda a ação foi gerida através da Plataforma TEAMS; definição de um plano de trabalho semanal, onde constavam as tarefas/competências/Aprendizagens a desenvolver e a indicação do tipo de sessões (síncronas ou assíncronas); Envio, aos alunos, em tempo útil, do Plano de Trabalho semanal (ficheiro próprio) para as várias disciplinas; as aulas síncronas não deveriam exceder 30 minutos consecutivos, permitindo existir tempo para a assimilação dos conteúdos por parte dos alunos (momentos síncronos e assíncronos); potenciar a aprendizagem autónoma dos alunos, disponibilizando-lhes os recursos necessários para tal; Dar um enfoque especial à autonomia e responsabilidade dos alunos neste processo, isto é, dar-lhes os recursos necessários de modo que pudessem fazer uma aprendizagem autónoma (sempre que possível), ao seu ritmo, mas sempre orientados pelo professor/formador. Neste âmbito foi também fundamental a preocupação por parte do corpo docente em esclarecer dúvidas, recuperar aprendizagens, estreitar as distâncias evitando que os alunos se distanciassem da escola e consequentemente desistissem do seu processo de ensino/aprendizagem. Também ao nível dos recursos, fomentámos a diversidade dos mesmos, tais como: Vídeos (próprios ou não), powerpoints, sebentas, fichas de trabalho, [Escola Virtual](#) (acesso gratuito), [Aula Digital](#) (acesso gratuito), [Site apoio às escolas](#), [#EstudoEmCasa - Secundário](#), Socrative, Kahoot, Forms ou outros considerados adequados às aprendizagens de cada disciplina.

A implementação de todas estas estratégias permitiu ainda a recolha e armazenamento de evidências de todo o processo. Por forma a aferirmos da eficácia, bem como auscultar de melhorias e implementar, realizámos um inquérito do E@D a alunos e professores/formadores, como incidência nos seguintes aspetos: principais dificuldades; gestão de tempo; distribuição de tarefas semanais, satisfação pessoal e sugestões de melhoria. Este inquérito permitiu-nos ajustar as estratégias para o período que se seguiu, nomeadamente o isolamento das turmas com casos positivos de COVID 19, sempre suportadas pela plataforma TEAMS e com uma maior intervenção do(a) Orientador(a) de Turma na gestão das aprendizagens e no estreitar da relação entre escola/aluno. A monitorização do percurso dos alunos no E@D foi efetuada essencialmente por parte dos Orientadores de Turma que em colaboração estreita com a Unidade de Apoio ao Aluno e à Família foi detetando casos de afastamento escolar, e decréscimo de assiduidade por parte dos alunos, procurando realizar reuniões online com estes e respetivos Enc. de Educação e promovendo o sucesso escolar. Também o contacto e o estreitar do relacionamento/participação dos stakeholders externos, nomeadamente na dinamização de atividades que impliquem a presença física dos envolvidos foi fortemente comprometido. Do contacto presencial, passamos para um contacto virtual e à distância o que não beneficiou em nada os objetivos inicialmente traçados a este nível. Felizmente, estamos a regressar, aos poucos, a uma rotina mais presencial o que abre melhores perspetivas para o futuro e permite retomar as iniciativas de aproximação entre a escola e os Stakeholders. O ciclo da qualidade, do ponto de vista formal e institucional, está implícito na nossa forma de trabalho. Aliás, todos os documentos de referência internos foram remodelados à luz desse princípio e assumindo as metas previamente definidas. Reconhecemos as dificuldades sentidas de parte a parte, tendo-se manifestado no não cumprimento da maioria das metas definidas em cada um dos indicadores. Certamente conscientes deste desvio no que refere às taxas de conclusão e respetivos dados complementares que nos permitem ter uma perceção da realidade atual, importa a EHF focar rapidamente nas Áreas de Melhoria definidas e nos respetivos objetivos Gerais com forte envolvimento dos diversos stakeholders internos, assim como iremos continuar a trabalhar com um esforço renovado, será sem dúvida na participação mais ativa e constante dos stakeholders externos na melhoria da oferta EFP, sobretudo ao nível do alargamento e à inclusão de mais e variadas entidades com as quais colaboramos habitualmente. Esta dinâmica permite completar e enriquecer as atuais participações existentes, bem como aprofundar a recolha de informação que nos permita adequar conteúdos e estratégias à realidade do mercado de trabalho.

Os Relatores

Carina João Reis Oliveira
(Diretora Executiva)

Renato Miguel Pereira Guiomar
(Responsável da qualidade)
Fátima 28 fevereiro 2022
(Localidade e data)