



# EQAVET - Documento Base

Escola Profissional de Hotelaria de Fátima

INTRODUÇÃO	3
PARTE 1	
<b>O SISTEMA DE GARANTIA DE QUALIDADE: CONSIDERAÇÕES GERAIS</b>	<b>5</b>
1.1 – ENQUADRAMENTO GERAL	5
1.3 – ENVOLVIMENTO DOS STAKEHOLDERS	6
1.4 – AS FASES DO SISTEMA DE GARANTIA DA QUALIDADE	7
1.5- PUBLICITAÇÃO E COMUNICAÇÃO DE RESULTADOS	9
PARTE 2	
<b>A ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA: A REALIDADE ATUAL E A DEFINIÇÃO DE METAS A ATINGIR</b>	<b>11</b>
2.1 - BREVE CARACTERIZAÇÃO DA ESCOLA	11
2.2- CONTEXTUALIZAÇÃO GEOGRÁFICA E ECONÓMICA	12
2.3- COMPROMISSO/VISÃO ESTRATÉGICA/PROJETO EDUCATIVO	12
2.4- ORGANOGRAMA   ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA	14
2.5 - TIPOLOGIA DOS <i>STAKEHOLDERS</i> RELEVANTES PARA A INSTITUIÇÃO	15
2.6 – OFERTA FORMATIVA GERAL E INTERVENIENTES INTERNOS A ENVOLVER NO PROJETO	16
2.7- SÍNTESE DESCRITIVA DA SITUAÇÃO DA ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA FACE À GARANTIA DE QUALIDADE	17
2.8 – APRESENTAÇÃO DAS CONCLUSÕES DA AUTOAVALIAÇÃO E MECANISMOS DE DIVULGAÇÃO	31
2.9 - POTENCIALIDADES/CONSTRANGIMENTOS	32
2.10- CRONOGRAMA GERAL	33
<b>CONCLUSÃO</b>	<b>34</b>
ANEXOS	35

# INTRODUÇÃO

Este documento base, 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 de Hotelaria de Fátima (EHF). Contém as orientações gerais das mudanças em curso neste estabelecimento de ensino e, ao mesmo tempo, firma o compromisso da escola com a qualidade da oferta do ensino profissional que oferece.

A sua estrutura é composta por duas partes essenciais: a Parte 1, onde se pretende contextualizar o sistema de garantia de qualidade alinhado com o Quadro EQAVET e a Parte 2, que se refere ao mapeamento da situação atual da Escola de Hotelaria de Fátima no que respeita aos indicadores considerados que, de acordo com a ANQEP, devem ser trabalhados neste primeiro ciclo de implementação do sistema de qualidade referido, bem como à 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 Escola de Hotelaria de Fátima um guia de orientação para a ação e uma ferramenta fundamental para a melhoria contínua dos resultados obtidos.



# PARTE 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, promovendo 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 interliga-

das: (1) Planear (definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis); (2) Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos); (3) Apreciar e avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados); e (4) Ajustar (desenvolver procedimentos para atingir os resultados ainda não alcançados e/ou estabelecer novos objetivos em função das evidências geradas, por forma a garantir a introdução das melhorias necessárias).

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.

Esses indicadores são:

4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP:
  - a) Número de formandos que concluíram com êxito cada modalidade.
  - b) Número de formandos que abandonaram cada modalidade.
5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP:
  - a) Informação sobre o destino dos formandos após a conclusão da formação.

b) Proporção de formandos empregados após a conclusão da formação.

6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho:

a) Informação sobre o emprego obtido pelos formandos após conclusão da formação.

b) Taxa de satisfação dos formandos e dos empregadores com as competências/ qualificações adquiridas.

No sentido de confirmar o compromisso que a EHF teve desde sempre em relação à qualidade do ensino que ministra, entende ser de enorme importância que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente. Por isso integra o grupo pioneiro dos estabelecimentos de educação e formação profissional que, junto da ANQEP, IP, pretendem obter a certificação EQAVET, procurando dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei 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. Entende a EHF que numa instituição de ensino e formação só é possível alcançar os objetivos propostos e com a co responsabilização 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, formandos de EFP, professores / formadores de EFP, empregadores, encarregados de educação, sindicatos, ou membros do público

em geral.

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EHF 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.



### 1.4.1- Fase do Planeamento

O O planeamento reflete uma visão estratégica partilhada pelos *stakeholders* e inclui os objetivos e metas e as ações a desenvolver. Esta fase parte da reflexão sobre “onde estou” e na definição de “onde quero estar” e “quando”. Para concretizar esta autoavaliação, é necessário utilizar determinados descritores indicativos para decidir a eficácia de sua prática atual e identificar estratégias futuras. Os descritores podem ajudar os prestadores de EFP a considerar a sua abordagem para a garantia de qualidade e medir o progresso que foi feito.

Os objetivos e as metas são definidos e monitorizados através da consulta permanente das partes interessadas, da explicitação 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.

### 1.4.2- Fase da 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, com realce para os 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. Assume-se, por isso, a importância da formação, quer inicial, quer regular dos recursos humanos da organização.

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.

Nesta fase é definido um plano de ação, que decorre do documento base, e que deve contemplar 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.

#### **1.4.3- Fase da Avaliação**

A avaliação de resultados e processos, possível através da definição clara de metas, objetivos e da atribuição de responsabilidades pela operacionalização, monitorização e avaliação, e 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, pretende-se proceder a inquéritos de satisfação, não só aos alunos (como a EHF já vem fazendo há algum tempo) mas também aos encarregados de educação, entidades parceiras e entidades empregadoras de antigos alunos. Pela conjugação da recolha e análise dos dados efetuada, tendo

por base os níveis de satisfação, as sugestões e/ou opiniões apresentados, é possível caminhar para uma melhoria efetiva dos resultados e dos processos definidos.

#### **1.4.4- Fase da 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.

Nesta fase, devem os alunos ser envolvidos, através da recolha de impressões sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino que encontraram na Escola. Também os docentes terão uma voz importante nesta fase, no sentido de partilharem a sua opinião sobre a forma como decorreu o processo de ensino/aprendizagem, sobre os resultados da avaliação obtidos e publicitados e também possibilitando a recolha de sugestões para ações futuras.

Estes procedimentos de recolha de *feedback* e de revisão devem fazer parte de um processo estratégico de aprendizagem da organização, que a guie numa melhoria contínua da formação aí ministrada.

### **1.5- Publicitação e comunicação de resultados**

Como garante da transparência do sistema de garantia da qualidade, implementado ou a implementar, deverão ser publicitados, junto de todos os intervenientes no processo de certificação da qualidade, os objetivos da instituição e as metas para os atingir, as estratégias e os responsáveis pela sua operacionalização, os *timings* definidos, o avaliação do processo e dos resultados, os planos de melhoria implementados e, finalmente, a avaliação da própria revisão.





# A ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA: A REALIDADE ATUAL E A DEFINIÇÃO DE METAS A ATINGIR

## 2.1 - Breve caracterização da Escola

O historial do nascimento da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima (EHF) tem de ser percebido num contexto mais vasto do surgimento do Ensino Profissional no Concelho de Ourém e mais especificamente na realidade sócio económica da cidade de Fátima e no surgimento da INSIGNARE, a sua Entidade Proprietária. A EHF iniciou a sua atividade no ano de 1993, na altura como Pólo de Fátima da Escola Profissional de Ourém onde passaram a funcionar todas as turmas da área de Hotelaria que a EPO dinamizava (na altura apenas as turmas de receção). Com instalações devidamente equipadas para a formação em hotelaria, as áreas dinamizadas aumentaram para outras vertentes como o Restaurante-Bar e a Cozinha-Pastelaria na perspetiva de ir ao encontro das necessidades de técnicos qualificados existentes no mercado de Fátima, um mercado predominantemente hoteleiro. Atualmente ministra cursos na área de Receção, Turismo, Restaurante-Bar e Cozinha-Pastelaria.

A INSIGNARE iniciou a sua atividade em 1990 como Escola Profissional de Ourém e foi uma aposta da ACISO e da Câmara Municipal de Ourém que, em conjunto, deram os primeiros passos para a sua criação, que viria a acontecer em 24 de agosto através da assinatura de um contrato-programa com o GETAP, organismo do Ministério da Educação que, na altura, geria as Escolas Profis-

sionais. Desenvolvendo, no início, a sua atividade em instalações provisórias cedidas pela ACISO, orientou desde sempre a sua atuação para a dinamização de cursos em áreas onde se sentia carência de técnicos qualificados. Em 1993, o Centro de Estudos de Fátima junta-se aos promotores ACISO e Câmara Municipal de Ourém. A adesão deste novo promotor permite a criação do pólo de Fátima da Escola Profissional de Ourém onde passaram a ser dinamizados cursos na área da hotelaria e turismo. Em 1999, e porque o Ministério da Educação obrigou à criação de entidades proprietárias das escolas profissionais, nasceu a EPO – Associação Promotora de Ensino Profissional. Esta associação, sem fins lucrativos, passou a ser a proprietária da Escola Profissional de Ourém e tinha como associados a ACISO, a Câmara Municipal de Ourém e o Centro de Estudos de Fátima (os promotores iniciais), aos quais se juntaram a Região de Turismo Leiria-Fátima e o instituto de Formação Turística (INFTUR). Em 2007, porque se entendeu que o nome “EPO – Associação Promotora de Ensino Profissional” era demasiado redutor tendo em conta as atividades desenvolvidas para além das do Ensino Profissional, alterou-se a denominação para INSIGNARE – Associação de Ensino e Formação. Em 2010 chega o reconhecimento e dá-se a autonomização do pólo de Fátima da EPO e nasce a Escola de Hotelaria de Fátima.

Volvidos 23 anos, a EHF continua a procurar da adequação da oferta forma-

## PARTE 2

tiva às necessidades empresariais da região em primeiro lugar, mas também procura desenvolver nos seus alunos competências técnicas e transversais que lhes permitam a integração no mercado de trabalho nacional e até europeu.

## 2.2- Contextualização geográfica e económica

A EHF situa-se em Fátima, concelho de Ourém. Localiza-se na zona centro do país, estando incluído na Região NUT II do Centro e, dentro desta, na NUT III Médio Tejo. Distanto 40 quilómetros da Costa Atlântica, o Concelho de Ourém está confinado geograficamente a norte pelo Concelho de Pombal, a nascente pelos Concelhos de Alvaiázere, Ferreira do Zêzere e Tomar, a Sul pelos Concelhos de Torres Novas e Alcanena e a poente pelos Concelhos da Batalha e Leiria. Em termos administrativos, o concelho de Ourém pertence ao Distrito de Santarém, localizando-se no seu extremo norte. Está igualmente incluído na CIM (Comunidade Intermunicipal) do Médio Tejo e, atualmente, encontra-se dividido em treze freguesias.

A localização central de Fátima ao país, bem como as suas acessibilidades e a existência de recursos minerais e florestais conferem-lhe uma situação económica favorável. Adicionalmente, pontos de manifesto interesse turístico (religioso, de lazer, formativo e cultural) colocam este concelho numa posição apelativa. A conjugação destes dois elementos confere a este concelho uma dinâmica de crescimento e desenvolvimento que se manifesta na implementa-

ção de empresas do Setor Secundário e um forte destaque do Setor Terciário.

Em termos demográficos, apesar do ligeiro decréscimo verificado no concelho de Ourém entre os anos 2001 e 2013 (taxa de variação demográfica negativa de 1,53%), verificou-se que a tendência foi semelhante em toda a CIM Médio Tejo, cuja taxa de variação apresentada foi de - 3,88 % (Fonte: INE, I.P./ Anuário Estatístico da Região Centro, 2013). No que concerne à distribuição da população residente por níveis etários, e comparativamente com os Concelhos da Região do Médio Tejo, se os dados apontam para um ligeiro envelhecimento da população residente, também se verificou uma taxa superior de rejuvenescimento comparativamente aos Concelhos do Médio Tejo. Segundo a fonte estatística indicada acima, os jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos representavam, em 2013, 11,69% da população residente no concelho de Ourém, e 10,2% na Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo.

## 2.3- Compromisso/visão estratégica/Projeto Educativo

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima definiu como missão a “Formar jovens qualificados, inculcando e valorizando competências pessoais e profissionais”, e como visão “Ser a melhor escola de hotelaria no território centro de Portugal.”, cujo objetivo é associar o esforço de aprendizagem da escola ao trabalho desenvolvido na empresa e que assenta e três linhas de ação: exigência profissional, valorização pessoal e ligação entre a escola e o meio empresarial,

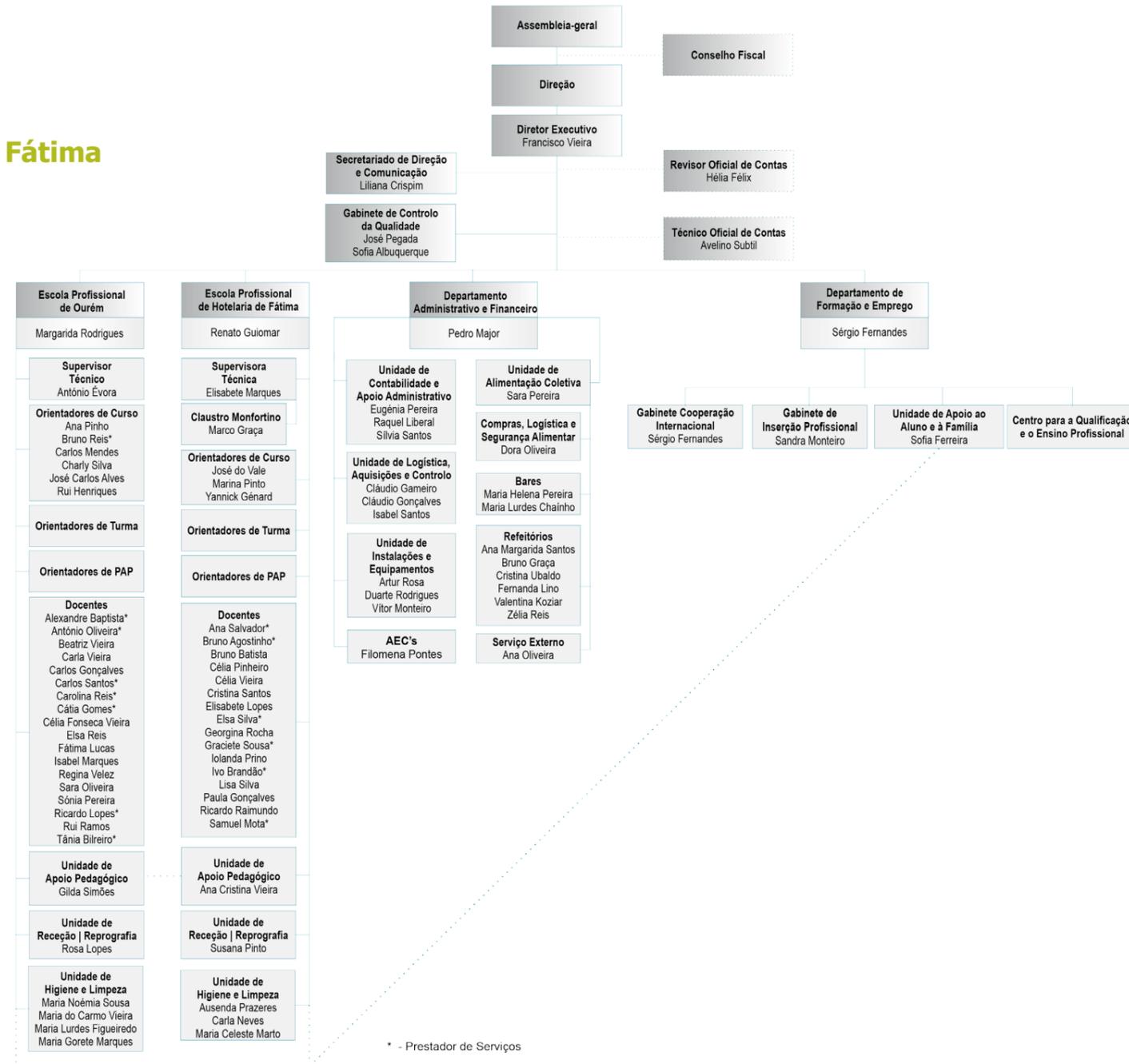


pretendendo garantir que o ambiente vivido diariamente na escola seja semelhante ao vivido na empresa, entendendo que este é um caminho que garante a formação de elevada qualidade e a plena empregabilidade. Tanto a visão como a missão da EHF estão consagradas no seu Projeto Educativo. O Projeto Educativo é 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 os últimos dois são documentos mais operacionais. Na EHF, este documento é elaborado, em regra de três em três anos, por um grupo de trabalho composto por docentes e pelo Diretor Pedagógico, sendo a proposta final do documento é submetida à aprovação da Direção da EHF.

Projeto Educativo consubstancia o compromisso da EHF na concretização dos objetivos gerais, definidos para o triénio em que vigora, onde são definidas metas quantificáveis, bem como estratégias que permitam alcançar essas metas. Adicionalmente, são identificados os responsáveis não só pelo alcance das metas definidas, e pela implementação das estratégias apresentadas, como também pela monitorização e avaliação dos resultados.

## 2.4- Organograma

### Escola de Hotelaria de Fátima



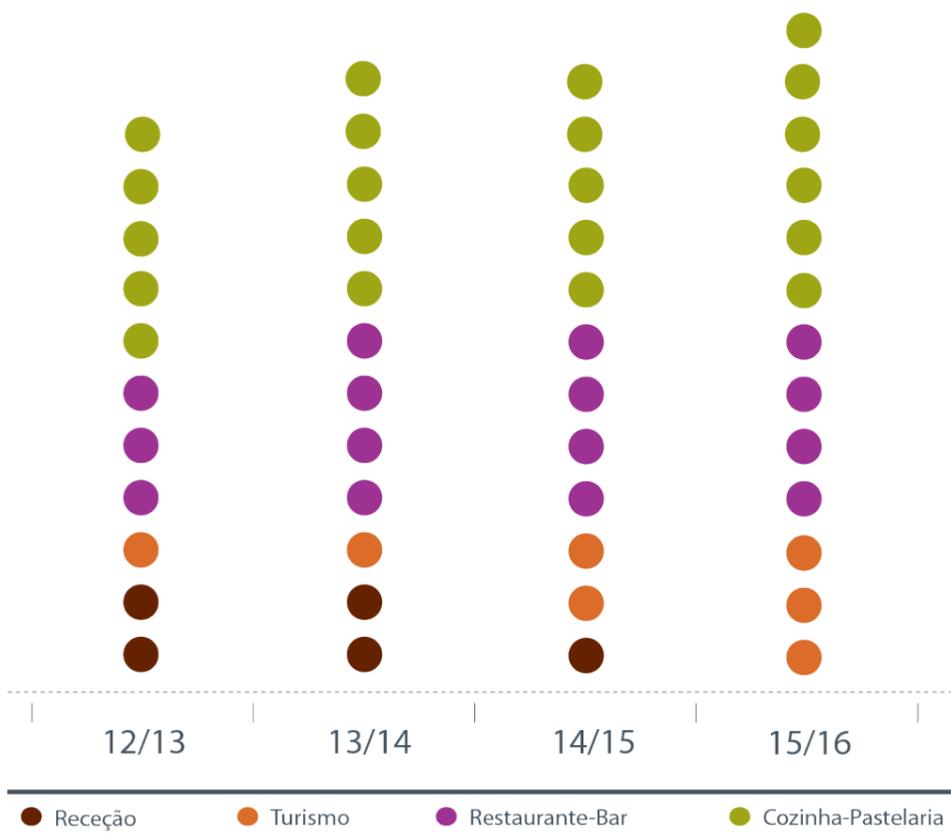
## 2.5 - Tipologia dos stakeholders relevantes para a instituição

Para a implementação de um processo de melhoria contínua, fundamental à garantia da qualidade do ensino que ministra, a EHF 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.

Em relação aos *stakeholders* internos, destacamos, em primeiro lugar, todos os recursos humanos (a direção pedagógica, o supervisor técnico, os docentes, os orientadores de curso, os orientadores de projeto - PAP, os orientadores de turma e os funcionários). Devem partilhar-se os objetivos institucionais, as metas para os atingir, os *timings* para o seu alcance. Deve promover-se 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, entende-se 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. Em segundo lugar, 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 como, por exemplo, os empregadores, os encarregados de educação, as autarquias locais ou os parceiros sociais. As opiniões destes intervenientes no processo formativo deve ser valorizada, já que representa uma visão de “fora para dentro”, mais distanciada e, por isso, muitas vezes, mais clara e objetiva. 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 EHF tem recolhido junto das empresas parceiras do seu Conselho Consultivo, bem como junto dos empresários que recebem os seus alunos em Formação em Contexto de Trabalho (FCT) ou que com a EHF colaboram de alguma forma, têm sido 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.

## EVOLUÇÃO TURMAS POR CURSO



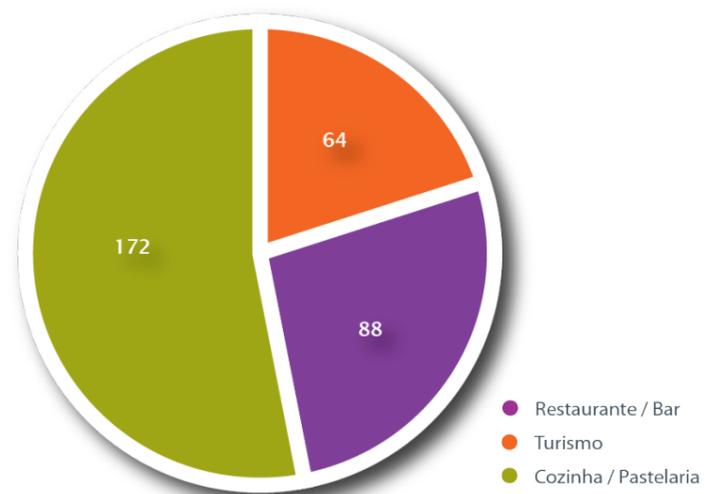
### 2.6 – Oferta Formativa geral e intervenientes internos a envolver no projeto

No ano letivo 2015-2016 a Escola de Hotelaria de Fátima tem 12 turmas em funcionamento, pertencentes a três cursos profissionais e a dois cursos do Sistema de Aprendizagem, todos de nível IV, já devidamente identificados no ponto 2.1 deste documento.

No gráfico ao lado, mostra-se a distribuição das turmas pelos vários cursos, e a respetiva evolução desde o ano letivo 2012/2013.

Neste gráfico em baixo indica-se a distribuição do número de alunos pelos diferentes cursos em funcionamento na EHF, no presente ano letivo.

### DISTRIBUIÇÃO ALUNOS POR CURSO 2015/2016



Em termos de intervenientes internos a envolver neste processo de certificação de qualidade, e como já se referiu anteriormente, pretende envolver-se ativamente todos os recursos humanos da EHF, que serão os responsáveis pela definição e alcance das metas propostas. Pressupõe-se também colaboração contínua e necessária dos alunos.

### 2.7- Síntese descritiva da situação da Escola de Hotelaria de Fátima 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.

O sistema de qualidade deve basear-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização. Isso ajudá-la-á a definir como medir o seu desempenho e a fazer a auto-avaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

A Escola de Hotelaria de Fátima (EHF) 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 Projeto Educativo, e no acompanhamento do seu alcance e execução, ao longo do respetivo triénio em que o mesmo vigora. Em relação aos indicadores considerados para o processo de certificação da qualidade EQAVET, a EHF já avaliava o indicador nº4: "Taxa de conclusão dos cursos EFP" e o indicador nº 5: "Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP", até porque ambos são indicadores cujos resultados são exigidos, à luz dos normativos que regulam o financiamento dos cursos profissionais em Portugal (da responsabilidade do agora POCH) para as candidaturas a novas turmas e/ou cursos.

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 nº6 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 EHF, 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 algum feedback em relação a este item.

Assim, a EHF definiu diversos objetivos/metas e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo em vigor (2015-2018) e que estão alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET e que se tratam de seguida.

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 referir-nos aos dados recolhidos junto das quatro turmas do triénio 2011-2014, a saber: 2 turmas do Curso Profissional de Técnico de Restauração, Variante Cozinha-Pastelaria, 1 turma do Curso Profissional de Técnico de Restauração, Variante Restaurante-Bar e 1 turma do Curso Técnico de Reação..

## 2.7.1- INDICADOR 4

### TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS DE EFP

Este indicador é entendido como a percentagem dos alunos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesses cursos.

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

#### FASE DO PLANEAMENTO

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

- 1) Reduzir o abandono escolar e o absentismo, através da definição de taxas máximas de desistências admissíveis e do número máximo de faltas injustificadas em média anual;
- 2) Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no Projeto Educativo, medidas através da taxa de conclusão de módulos realizados nas disciplinas; da percentagem mínima de alunos que realizam com sucesso a PAP e do alcance de uma média mínima de classificação na Formação em Contexto de Trabalho (FCT);
- 3) Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação, medido através da definição da taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos orientadores de turma e na realização de atividade(s) de caráter informativo e/ou lúdica(s) direcionada(s) para os encarregados de educação;

4) Reforçar a articulação curricular, medido através dos planos/atividades realizados entre disciplinas, no sentido da diversidade e reforço de competências aos alunos.

#### FASE DA IMPLEMENTAÇÃO

##### 1) Redução do abandono escolar e do absentismo

No sentido de reduzir o abandono escolar e o absentismo, será necessário envolver em primeira linha os Orientadores de Turma (OT), que têm com os seus orientandos uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, pelo contacto com o aluno e pelas informações recolhidas pelos docentes da turma; em segundo lugar, os docentes têm também um papel muito importante na deteção do risco de abandono escolar e no absentismo, em terceiro lugar, destaca-se o papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os OTs na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos; em quarto lugar, os funcionários administrativos que têm a seu cargo o envio dos sms informativos das faltas dos alunos aos seus encarregados de educação, no final de cada dia de atividade letiva, e a Unidade de Apoio ao Aluno e à Família (UAAF), da responsabilidade da psicóloga da Escola que promove sessões de acompanhamento do aluno em risco tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou do absentismo.

##### 2) Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação propostas no projeto educativo

Os recursos humanos são extremamente importantes para que se consigam atingir as metas de sucesso propostas, mas também as condições físicas contribuem de forma importante para tal finalidade. Assim, os docentes de cada

disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de dar apoio individualizado aos alunos. Depois, também os orientadores de curso 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 (no que respeita à FCT). Em terceiro lugar, os orientadores de PAP deverão acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e a fazer bem feito.

Também a Escola deve garantir que existem as 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).

Neste ponto, as parcerias são fundamentais, quer no alcance das metas nas disciplinas, quer na PAP ou na FCT. No que respeita à primeiras, a Escola procura incentivar a vinda de empresas à escola, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam, no sentido de serem complementados, com testemunhos do mundo empresarial, os conteúdos lecionados nas aulas, contribuindo assim para melhorar resultados obtidos pelos alunos. Em segundo lugar, também no que toca ao desenvolvimento da PAP, ela é muitas vezes alicerçada em empresas reais que se disponibilizam para facultar aos alunos os dados necessários à concretização do projeto e que, por vezes, assimilam nas suas empresas o resultado dos trabalhos de PAP dos alunos que acompanharam (ex. construção de websites...)

Para melhorar procedimentos e formas de atuação, todos os docentes ou orientadores de PAP e de Curso deverão fazer uma formação anual, nomeadamente em áreas transversais como, por exemplo, combate ao insucesso, motivação dos alunos mais fracos ou mais desinteressados, ou novas metodologias de avaliação e de ensino.

##### 3) Intensificar o relacionamento com os encarregados de educação



O recurso humano mais importante para atingir as metas propostas no relacionamento com os Encarregados de Educação são os orientadores de turma, que devem acompanhar de perto o percurso dos seus educandos, reportando-lhes todas as questões que considere relevantes para o desenvolvimento equilibrado do aluno; devem os serviços administrativos continuar a enviar sms diários aos encarregados de educação com a informação da(s) falta(s) dos seus educandos. Deve a Escola desenvolver pelo menos uma atividade anual de carácter (in) formativo (sessão com psicólogos sobre temas de interesse, por exemplo), direccionada para os encarregados de educação. Devem ainda continuar a estabelecer-se, sempre que necessário, contactos telefónicos e/ou realizar reuniões com os encarregados de educação, procedendo sempre ao seu registo em modelo próprio.

Finalmente, devem os orientadores de turma receber, anualmente, formação de carácter transversal acerca de temas que contribuam para melhorar a sua atuação no desempenho do cargo que ocupam.

#### **4) Reforçar a articulação curricular**

Assim, os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de definir

módulos que avaliem competências comuns entre disciplinas, potenciando o processo de ensino.

Também a Escola deve garantir que existem as 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), possibilitando a diversidade e adequação dos projectos definidos em articulação curricular

#### **FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO**

Competirá à Direção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº 4: Taxa de conclusão em cursos EFP. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis 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 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.

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

#### FASE DO PLANEAMENTO

Para alcançar este fim, a EHF definiu as seguintes estratégias, que devem ser articuladas entre si:

- Intensificar o relacionamento com as empresas, através de aulas.com, sessões técnicas, visitas de estudo, estabelecimento de novas parcerias e reforço das existentes, convites para integrar o júri de provas de avaliação;
- Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT, através do tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho;
- Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho dos ex-alunos, para o constante alinhamento entre os conteúdos lecionados e competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas (ver indicador nº 6b3);
- Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em sede de Conselho Consultivo, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos;

#### MAPEAMENTO DA SITUAÇÃO ATUAL:

64,8% (2011-2014)

#### OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR:

- 2015-2016: 65%;

- 2016-2017: 65%%;

- 2017-2018: 70%

→ Realizar sessões de procura de emprego, dinamizadas pelo Gabinete de Inserção Profissional ou por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.

#### FASE DA IMPLEMENTAÇÃO

→ Intensificar o relacionamento com as empresas

Serão da responsabilidade dos orientadores de curso e dos docentes das diversas áreas de formação a promoção de ações destinadas a intensificar o relacionamento com as empresas, designadamente aulas.com, visitas de estudo e sessões técnicas, com o propósito de trazer contributos relevantes e conhecimentos técnicos e/ou científicos, demonstradores de mais -valias para o percurso escolar dos alunos e para sua inserção no mercado de trabalho. O supervisor técnico e os orientadores de curso são os recursos humanos responsáveis pelo estabelecimento de novas parcerias com empresas e outras instituições e pelo reforço das parcerias já existentes, no sentido de potenciar a notoriedade da marca EHF, bem como diversificar os locais de estágio e promover a empregabilidade dos alunos. Também compete àqueles o convite de profissionais das diversas áreas técnicas dos cursos, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional, no sentido de melhor darem a conhecer a

capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares integradores dos saberes e competências profissionais adquiridas ao longo da formação.

→ Auscultar as empresas que recebem os alunos em FCT

Pretende-se fazer esta auscultação através do tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, nomeadamente proceder à recolha e tratamento dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das 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 orientadores de curso. Esta ação será da responsabilidade dos orientadores de curso e do supervisor técnico.

→ Realizar inquéritos de satisfação aos empregadores dos ex-alunos

Esta ação será da responsabilidade do Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da Insignare, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho dos ex-alunos, para o constante alinhamento dos conteúdos lecionados e das competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas.

→ Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas pelas empresas parceiras, em sede de Conselho Consultivo

Esta recolha será da responsabilidade do Diretor Pedagógico. As sugestões

e recomendações das empresas ficarão em ata e devem ser analisadas pelo Conselho Pedagógico. Este órgão deve proceder à sua análise e decidir acerca da capacidade da escola para agir no sentido de colmatar as falhas que levaram àquelas sugestões e/ou recomendações. Se a decisão deste órgão for no sentido de implementar medidas de melhoria, deve ser feita uma comparação posterior, entre o(s) problema(s) detetado(s) que levaram à sugestão ou recomendação feita pela empresa, e os resultados verificáveis através das competências evidenciadas pelos alunos durante a FCT e/ou situação de emprego nessas mesmas empresas. A periodicidade será anual, sabendo-se, no entanto, que há alterações que podem demorar mais tempo a produzir o efeito desejado.

→ Realizar sessões de Técnicas de Procura de Emprego

A realização destas sessões é da responsabilidade dos docentes de Área de Integração e serão dinamizadas anualmente pelo GIP da Insignare ou por outras instituições externas ligadas à integração no mercado de trabalho nacional ou europeu. Nesta ação é importante o estabelecimento de parcerias com estas entidades (por

exemplo, IEFP, Portal Eures, Projeto Maior Empregabilidade, entre outras) no sentido de dar a conhecer aos alunos uma variedade de ferramentas e de procedimentos essenciais para uma mais eficaz integração no mercado de trabalho.

### FASE DA AVALIAÇÃO E REVISÃO

Competirá à Direção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas no Projeto Educativo e no Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador nº 5: Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis 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 6

### UTILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

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

#### FASE DO PLANEAMENTO

Este indicador contempla dois indicadores de resultado:

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.

A EHF, nos seus estudos de empregabilidade, procedeu à recolha de dados relativamente ao indicador 6 a), pelo que temos mapeamento da situação relativamente aos cursos que foram desenvolvidos na EHF no triénio de referência (2011-2014). O mesmo não acontece com a avaliação do grau de satisfação dos empregadores. Esse estudo é feito em relação aos alunos colocados em formação em contexto de trabalho, mas nunca foi realizado em relação aos alunos que ingressaram no mercado de trabalho. Assim, em relação ao indicador 6 b3) a EHF não tem ponto de partida.

No entanto, considerando a Direção da EHF este indicador bastante perti-

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

nente, refletiu sobre ele no sentido de estabelecer metas que, não estando ainda incluídas no Projeto Educativo em vigor, ser-lhe-ão aditadas assim que for possível. Acresce que o indicador nº6 é maioritariamente dependente de fatores exógenos e que, por isso, não dependem inteiramente da escola nem são dominados por ela. Tendo por base esta realidade, direção da EHF foi cautelosa na definição das metas a atingir em ambos os indicadores, a saber:

**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 (2011-2014): **50,5%**

Meta a alcançar até ao final do ano letivo 2017-2018: **55%**

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

Mapeamento da situação atual: **sem dados disponíveis**

Meta a alcançar até ao final do ano letivo 2017-2018: **75%**

No sentido de concretizar as metas referidas, a EHF delineou as seguintes estratégias:

- Em relação ao indicador nº6 a)- percentagem de alunos que concluíram o curso profissional e se encontram a trabalhar na sua área de formação, a EHF deverá:

→ Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.

→ Recorrer ao apoio do GIP da Insignare como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais.

→ Intensificar a relação da escola com as empresas.

No que respeita ao indicador 6 b3), percentagem de empregadores satisfeitos com os ex alunos que tem ao seu serviço, entende que se conseguirá aumentar o seu grau de satisfação se:

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

→ Intensificar a relação da escola com as empresas onde estão ex-alunos a trabalhar

#### FASE DE IMPLEMENTAÇÃO

##### INDICADOR 6 A)

1) Adequar do perfil do aluno ao perfil do local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade. Este objetivo é medido a partir do pressuposto de que o perfil do aluno é adequado ao perfil do local de FCT sempre que a avaliação da FCT atribuída pela entidade que recebeu o aluno em estágio seja igual ou superior a 15 valores. Assim será apurada a percentagem de

alunos do triénio base considerado para este processo de certificação de qualidade (2011-2014) cujo perfil revelou a referida adequação e serão definidas metas a três anos letivos.

Os orientadores de curso, quando se fazem os contactos para a colocação dos alunos em estágio, têm sempre presente a adequação do perfil do aluno com o perfil da empresa. No entanto no que respeita à FCT realizada no ano terminal procuram, adicionalmente colocar os alunos que pretendem ingressar no mercado de trabalho em empresas que estejam à procura de novos colaboradores. Procura-se desta forma potenciar a empregabilidade dos alunos no local de estágio e, portanto, na sua área de formação.

2) Recorrer ao apoio do Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da Insignare como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais. Foi definida a realização de uma reunião trimestral entre o Departamento de Formação e Emprego da Insignare, onde se insere o GIP, e a EHF, com os seguintes objetivos: partilha de informação considerada pertinente para potenciar a empregabilidade dos ex alunos da Escola; intervenção ativa dos dois departamentos (DFE e EHF) na ligação entre os alunos que concluíram o curso e as ofertas de trabalho disponíveis; e colaborar na atualização do relatório de empregabilidade dos ex-alunos da EHF.

O Gabinete de Inserção Profissional tem sido uma mais-valia para os ex alunos da EHF, pois são aí desenvolvidos esforços no sentido de encontrar ofertas de trabalho adequadas aos ex alunos da escola que ainda se encontram à procura de emprego, tentando, sempre que possível, adequar o local de trabalho à área de formação. A preferência recai, obviamente, sobre empregos na área para a qual o aluno teve formação específica e obteve certificação.

3) Intensificar a relação da escola com as empresas ou outras entidades em-



pregadoras, alicerçando-a em contactos assíduos e mútuos, levando as empresas à escola no conceito de aulas.com ou endereçando-lhe convites diversos (ex: para eventos desenvolvidos pela escola e nos quais seja pertinente a participação das empresas ou para almoçar no Restaurante da Insignare – restaurante de aplicação da Escola de Hotelaria de Fátima, escola esta que também é propriedade da Insignare), estabelecendo parcerias de cooperação com as mesmas, levando a escola à empresa em visitas de estudo ou na colocação de alunos em formação em contexto de trabalho, adicionando o facebook da escola ao das empresas, para manter o contacto permanente com o que se vai fazendo na escola, recolher junto das empresas sugestões de melhoria, entre outras

#### **INDICADOR 6 b3)**

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

No que respeita aos conhecimentos técnicos, o orientador de curso é responsável pela atualização constante dos conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados no curso que orienta, no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes conferidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação. Neste sentido, deverão os orientadores de curso realizar visitas assíduas a empresas e convidar representantes das mesmas para realizar aulas.com e/ou sessões técnicas na escola. Conhecer e dar a conhecer novas tendências, novas regras, materiais, ferramentas de apoio à produção são algumas das áreas onde a atualização de conhecimentos deve ser uma constante.

No que respeita às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas ou outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o feedback recolhido

junto das entidades parceiras da EHF no Conselho Consultivo, bem como o das entidades que recebem os alunos da EHF em formação em contexto de trabalho. Tendo em conta esse retorno, a Direção Pedagógica tem feito chegar aos docentes orientações referentes à necessidade de desenvolver nos alunos determinadas competências concretas, a saber, a título exemplificativo: desenvolver a autonomia e proatividade dos alunos, potenciar a capacidade de trabalho em equipa na dinamização de projetos, reforçar a importância da correta elaboração de relatórios, de resumos escritos, de escrever sem erros ortográficos, bem como desenvolver competências linguísticas, dada a internacionalização necessária de muitas dessas empresas no atual contexto socioeconómico.

No sentido de ficarem melhor preparados para a integração no mercado de trabalho e de causarem uma boa primeira impressão junto dos empregadores, os alunos finalistas têm uma sessão de Técnicas de Procura de Emprego, dinamizada pelo departamento LIFE da Insignare, que inclui uma formação acerca de atitudes empreendedoras na procura de trabalho e também a simulação de duas entrevistas de emprego por turma, com a análise subsequente acerca dos pontos positivos e dos pontos a melhorar.

Finalmente, entende-se que, para que os alunos percebam a importância das competências transversais ou soft skills de forma a potenciar, não só a sua empregabilidade, como o grau de satisfação das empresas/entidades empregadoras, a elaboração dos curricula vitae (CV) dos alunos é obrigatória no terceiro ano do curso e deve ser acompanhada pelos docentes das disciplinas de Português, Área de Integração e de Inglês, que realçarão as competências mais apreciadas pelos empregadores na respetiva área de formação e que facilitarão a conversão das qualidades do aluno em competências transversais (ex. de comunicação, de organização ...). Destaca-se a pertinência da elaboração do CV também em Inglês, dada a possibilidade real dos alunos irem fazer o estágio curricular para países da União Europeia, e pela progressiva internacio-

nalização das empresas portuguesas.

2) Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos, alicerçando-a em contactos assíduos e mútuos, levando as empresas à escola no conceito de aulas.com/sessões técnicas ou endereçando-lhe convites diversos (ex: para eventos desenvolvidos pela escola e nos quais seja pertinente a participação das empresas ou para almoçar no Restaurante de Aplicação da EHF), estabelecendo parcerias de cooperação com as mesmas, colocando alunos em formação em contexto de trabalho, recolhendo junto das empresas sugestões de melhoria, levando a escola às empresas em visitas de estudo, entre outras ações a definir pela escola (ações de marketing gota-a-gota).

Este indicador nº 6 b3) será medido através dum inquérito de satisfação, da responsabilidade da direcção pedagógica ou em quem esta entenda delegar, a aplicar a todos os empregadores dos ex-alunos da EHF, realizado anualmente até ao final do mês de maio.

### FASE DE AVALIAÇÃO E REVISÃO

Competirá à Direcção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas pela Direcção da EHF e constantes do Plano de Ação, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos referentes ao indicador 6- Utilização das competências adquiridas no local de trabalho. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com colaboração com todos os intervenientes (para informação detalhada, consultar o Plano de Ação).



### 2.8 – Apresentação das conclusões da autoavaliação e mecanismos de divulgação

As conclusões do acompanhamento do cumprimento das metas serão publicitadas periodicamente nos seguintes momentos: trimestral, sempre que a natureza das metas o permitir, no final do ano letivo e no final do triénio considerado (2015-2018 – período de vigência o Projeto Educativo atual)

Em relação à análise trimestral dos resultados: (i) será feito um relatório de avaliação da execução das metas previstas no Projeto Educativo da Escola, que será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para validação, e que será remetido à Direcção da Insignare (ii) em relação aos stakeholders internos a quem foram atribuídas responsabilidades concretas no alcance de metas, será enviado um email 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: (i) será realizado um relatório final anual de avaliação da execução das metas previstas no Projeto Educativo da Escola para aquele ano letivo, da responsabilidade da Direcção Pedagógica, que será apresentado no Conselho Pedagógico da Escola, para validação, e que será remetido à Direcção da Insignare. Os resultados constantes deste relatório serão ainda analisados em sede de Reunião Geral de Professores, 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.

No final do triénio em que vigora o Projeto Educativo da Escola, será feito um relatório final global da implementação do processo de certificação da qualidade EQAVET, onde serão referidos, entre outros pontos, os objetivos/metas 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. A elaboração deste documento é da responsabilidade da Direcção Pedagógica da Escola e é submetido ao Conselho Pedagógico para aprovação e é enviado à Direcção da Insignare para análise.

## 2.9 - Potencialidades/Constrangimentos

A participação da EHF neste primeiro de grupo de escolas que pretende obter a certificação da qualidade EQAVET é uma opção estratégica da sua proprietária, a Insignare - Associação de Ensino e Formação. 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, quer em sede de reunião, quer em resposta a inquéritos, deram a sua colaboração para a elaboração do Projeto Educativo 2015-2018, onde a quase totalidade dos objetivos e metas ficaram consagrados (apenas excecionando o indicador nº 6 b3).

O facto de se assumirem de forma clara e individualizada a responsabilidade pelo alcance dos objetivos e correspondentes metas, permitirá, certamente, dar um passo importante no âmbito da consistência e melhoria da qualidade do serviço de educação prestado pela Escola. Se, através de avaliações periódicas, perfeitamente definidas, se verificarem desvios em relação ao alinhamento pretendido, deverá a Direção Pedagógica desenvolver esforços no sentido de realinhar as ações tendentes

à concretização daqueles objetivos e metas, através da elaboração de planos de melhoria.

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 preveem alguns constrangimentos na sua implementação. A necessidade de adotar novos procedimentos internos, diferentes do que se vinha fazendo até então; a dependência de fatores exógenos e, por isso, não dominados pela Escola, no alcance de alguns objetivos e metas; a realização de uma avaliação periódica, e todo trabalho acrescido que ela envolve; e 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, são alguns dos constrangimentos que se antecipam e para os quais a Escola deve estar atenta.



### 2.10- Cronograma Geral

Com respeito pela calendarização proposta pela orientação metodológica nº1 da ANQEP, respeitante à implementação do Quadro EQAVET, a EHF define a seguinte calendarização:

#### ***Até final de novembro de 2015***

Elaboração do Documento Base, que firma o compromisso com a garantia de qualidade da oferta de EFP.

#### ***Até final de dezembro de 2015***

Elaboração do plano de ação, que decorre do documento base, e que contempla as atividades a

resolver 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.

#### ***Avaliações periódicas ao longo do ano letivo***

Tendo em conta os timings definidos para o alcance das metas estabelecidas (ver Plano de Ação)

#### ***Até final de julho de 2016***

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

#### ***ATÉ FINAL DO ANO LETIVO 2017-2018***

**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.

Pretendemos aqui apresentar as linhas de orientação 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 identidade organizacional da Escola 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.

É entendido como a arquitetura conceptual que dá sentido útil à atuação e operacionalização de cada um dos indicadores tratados, nesta teia corporativa específica que é EHF. É 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.

## Anexos

Plano de ação

Modelo de inquérito aos ex alunos

Modelo de inquéritos de satisfação às empresas

**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR 2015-2016: 65% 2016-2017: 70% 2017-2018: 73%****SITUAÇÃO ATUAL 2011-2014: 56%****OBJETIVO ESPECÍFICO N.1****Reduzir abandono escolar.**

A taxa de abandono escolar no triénio 2011-2014 foi de 18,72%.

**METAS A ATINGIR**

Reduzir em 0,75% por triénio letivo.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Identificar e registar elementos de risco (módulos em atraso, falta de assiduidade, registo de ocorrências disciplinares, situação socioeconómica) através de: Acompanhamento pelo O.T; Reuniões com os Encarregados de Educação; Encaminhamento e intervenção da UAAF.	Orientador de Turma; Docentes; Encarregados de Educação; Funcionários administrativos e UAAF <b>Responsável pela Operacionalização</b> ORIENTADOR DE TURMA	Relatórios de desistência, atas dos Conselhos de Turma e dados estatísticos trimestrais.	Diária	Diretor Pedagógico	3 anos letivos

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.2****Reduzir o absentismo.**

TRIÉNIO 11 - 14 : Fraca assiduidade (15% alunos com mais de 24 faltas injustificadas).

**METAS A ATINGIR**

Reduzir 3% por ano letivo.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Registos de assiduidade efetuados no DBGEP; Contacto com os Encarregados de Educação quando o aluno atinge 50% e/ou 100% das faltas injustificadas permitidas em RI; Envio aos Encarregados de Educação de sms com as faltas diárias por aluno; Intervenção rápida do Orientador de turma e, no caso deste assim o entender, da UAAF; Promover aulas mais atrativas através da utilização de metodologias pedagógicas ativas que envolvam os alunos nas suas aprendizagens e levem em conta as suas necessidades e a individualidade de cada um.	Orientador de Turma; Docentes; Encarregados de Educação; Funcionários administrativos e UAAF <b>Responsável pela Operacionalização</b> ORIENTADOR DE TURMA	Ata do Conselho de Turma; Mapa de faltas injustificadas; Registo de contacto com o Encarregado de Educação; Registo da UAAF.	Diária	Diretor Pedagógico	3 anos letivos

**NOTAS:**

\_As taxas de conclusão nas disciplinas foram apuradas a partir da aplicação da seguinte fórmula: soma do número de alunos que realizaram todos os módulos às diversas disciplinas no final do triénio, sobre o nº de alunos iniciados x 100;

\_A taxa de conclusão da PAP foi apurada a partir da aplicação da seguinte fórmula: número de alunos que concluíram a PAP com sucesso / nº total de alunos que iniciaram o triénio x 100

\_A taxa de presenças dos encarregados de educação na reunião de entrega de avaliações é calculada a partir da seguinte fórmula: número de EE presentes na reunião sobre o nº de alunos que compõem a turma em cada momento de reunião x 100

ANEXO 1

PLANO DE AÇÃO



**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR 2015-2016: 65% 2016-2017: 70% 2017-2018: 73%**

**SITUAÇÃO ATUAL 2011-2014: 56%**

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.3**  
Manter e/ou melhorar o sucesso escolar.

**METAS A ATINGIR**

Português.....	Mínimo de 70% de sucesso
Inglês.....	Mínimo de 70% de sucesso
Área de Integração.....	Mínimo de 70% de sucesso
Educação Física.....	Mínimo de 70% de sucesso
TIC.....	Mínimo de 70% de sucesso
Matemática.....	Mínimo de 70% de sucesso
Economia.....	Mínimo de 70% de sucesso
Psicologia.....	Mínimo de 70% de sucesso
Geografia.....	Mínimo de 70% de sucesso
História e Cultura das Artes.....	Mínimo de 70% de sucesso
OTET.....	Mínimo de 73% de sucesso
TCAT.....	Mínimo de 73% de sucesso
TIAT.....	Mínimo de 73% de sucesso
ACL.....	Mínimo de 73% de sucesso
Espanhol.....	Mínimo de 73% de sucesso
Francês.....	Mínimo de 73% de sucesso
Serviços de Cozinha.....	Mínimo de 80% de sucesso
Tecnologia Alimentar.....	Mínimo de 80% de sucesso
Gestão e Controlo.....	Mínimo de 80% de sucesso
Serviços de Restaurante.....	Mínimo de 80% de sucesso

PAP..... Mínimo de 75% de sucesso no ano letivo 15/16; 80% no ano 16/17 e 85% no ano 17/18

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Realizar os momentos de avaliação necessários, de acordo com o estipulado no Regulamento Interno; Aplicar diferentes metodologias de avaliação, adequando-as o mais possível às especificidades de cada aluno; Implementar a avaliação por competências, de forma a que o aluno possa compartimentar as formas de avaliação tendo em conta as competências que pretenda ver avaliadas; Promover o desenvolvimento de competências transversais através da realização de atividades multidisciplinares e incentivar a melhoria dos resultados mediante a inserção nos quadros de mérito e/ou de excelência; Proporcionar aulas de apoio e acompanhamento aos alunos com maiores dificuldades; Acompanhar de perto o desenvolvimento das PAP motivando permanentemente, de forma a progredir e a fazer bem feito; Promover a formação anual dos docentes e Orientadores de Curso/PAP.	<p>Todos os professores e formadores da EHF; Orientadores de Curso e Orientadores de PAP.</p> <p><b>Responsável pela Operacionalização</b> DOCENTES ORIENTADORES DE TURMA</p>	<p>Grelha de Avaliação Modular; Grelha de apreciação por aluno; Listagem de módulos em atraso e Taxa de Conclusão.</p> <p>Registo de presenças e de validação de competências nas aulas de apoio.</p>	Final do período Letivo	Diretor Pedagógico	3 anos letivos



**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR 2015-2016: 65% 2016-2017: 70% 2017-2018: 73%**

**SITUAÇÃO ATUAL 2011-2014: 56%**

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.4**  
Intensificar o relacionamento com os Encarregados de Educação.  
Não existem dados disponíveis relativamente ao triénio base (2011-2014).

**METAS A ATINGIR**  
Situar a taxa média de presenças nas reuniões com os respetivos orientadores em **80%** em 2015-2016; em **85%** em 2016-2017 e **90%** em 2017-2018;  
Realizar 1 atividade anual direcionada aos Encarregados de Educação.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p>Manter o sistema de aviso diário das ausências dos alunos através de SMS;</p> <p>Manter as reuniões trimestrais de entrega de avaliações como momento privilegiado de relacionamento com os Encarregados de Educação;</p> <p>Estabelecer, sempre que necessário, contactos telefónicos ou reuniões com os Encarregados de Educação, registando cada contacto;</p> <p>Flexibilidade no horário de atendimento aos Encarregados de Educação;</p> <p>Fazer, anualmente, pelo menos um evento da escola que seja aberto e/ou direcionado à participação dos Encarregados de Educação;</p> <p>Realizar, pelo menos, uma atividade anual de caráter formativo e/ou lúdico direcionada aos Encarregados de Educação.</p>	<p>Orientador de Turma, Encarregados de Educação e Direção Pedagógica</p> <p><b>Responsável pela Operacionalização</b> ORIENTADOR DE TURMA</p>	<p>Percentagem de presenças nas reuniões trimestrais com os respetivos Orientadores de Turma e verificar a realização da atividade anual prevista.</p>	Diário, trimestral e Anual	Diretor Pedagógico	3 anos letivos

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.5**  
Articulação Curricular.  
Reduzida articulação curricular e reduzida e realização de atividades multidisciplinares integradoras.

**METAS A ATINGIR**  
Aumentar a realização de atividades multidisciplinares e integradoras; 5% dos módulos avaliados a serem por atividades integradoras.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p>Efetuar reuniões multidisciplinares que permitam a promoção de atividades conjuntas entre as diferentes disciplinas/cursos e o desenvolvimento de competências transversais nos alunos.</p>	<p>Orientador de Turma e Docentes</p> <p><b>Responsável pela Operacionalização</b> ORIENTADOR DE TURMA DOCENTES</p>	<p>Planos de atividades multidisciplinares; Atas de Conselho de Turma; Registo de competências adquiridas pelos alunos;</p>	Diário, trimestral e Anual	Diretor Pedagógico	3 anos letivos



**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR 2015-2016: 60% 2016-2017: 65% 2017-2018: 70%**

**SITUAÇÃO ATUAL 2011-2014: 49%**

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.1**

**Intensificar o relacionamento com as empresas que atualmente apresenta os seguintes números:**

Sessões Técnicas (ou aulas.com): 35;  
Visitas de estudo a empresas: 7 no total das 4 turmas durante o triénio de formação;  
Número de Parcerias: 157 ao longo do triénio.

**METAS A ATINGIR**

Aumentar em 10% ao ano o número de aulas.com/sessões técnicas;  
Manter 1 visita de estudo a empresas por ano letivo para cada turma  
Estabelecer 1 nova parceria com empresas por curso e por ano letivo.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Continuar a convidar empresários e especialistas de diversas áreas de formação para fazer sessões técnicas e aulas.com na Escola; Continuar a organizar visitas de estudo às empresas; Estabelecer novas parcerias com empresas.	Orientadores de Curso e Supervisor Técnico  <b>Responsável pela Operacionalização SUPERVISOR TÉCNICO</b>	O número de aulas.com/sessões técnicas realizadas por ano (avaliação intermédia no final de cada período); Relatório das visitas de estudo realizadas; Contagem dos novos acordos de parceria assinado com as empresas.	Avaliação intermédia no final de cada período letivo e uma avaliação anual no final do ano letivo.	Diretor Pedagógico	3 anos letivos

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.2**

**Auscular as entidades que recebem os alunos em FC.**

Atualmente a média das avaliações de FCT atribuídas pelas entidades é de 16.

**METAS A ATINGIR**

Aumentar a média das avaliações de FCT em 0,50% por ano letivo.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Análise das avaliações constantes do modelo de avaliação de estágio preenchido pela entidade de FCT.	Orientadores de Curso e Supervisor Técnico  <b>Responsável pela Operacionalização SUPERVISOR TÉCNICO</b>	Resultados da recolha de dados efetuada às turmas finalistas respeitantes aos dois períodos de estágio efetuados.	Avaliação no final do triénio de formação.	Diretor Pedagógico	3 anos letivos



**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR 2015-2016: 60% 2016-2017: 65% 2017-2018: 70%**

**SITUAÇÃO ATUAL 2011-2014: 49%**

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.3**

**Recolher as sugestões e/ou recomendações feitas por entidades parceiras.**

Sem diagnóstico registado.

**METAS A ATINGIR**

Realizar um conselho consultivo por ano letivo.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Endereçar convites às entidades que compõem o Conselho Consultivo; Proceder à recolha das sugestões e/ou recomendações apresentadas pelos parceiros; Potenciar a reflexão sobre as mesmas em sede de Conselho Pedagógico.	Insignare e Direção Pedagógica  <b>Responsável pela Operacionalização INSIGNARE</b>	Convocatória para a reunião de Conselho Consultivo; Ata da reunião do Conselho Consultivo; Ata de Conselho Pedagógico.	Reunião semestral do Conselho Consultivo e reunião do Conselho Pedagógico consecutiva àquela.	Direção da Insignare e Direção Pedagógica da EHF	3 anos letivos

**OBJETIVO ESPECÍFICO N.4**

**Realizar sessões de procura de emprego.**

Atualmente, todas as turmas finalistas tiveram 1 sessão de Técnicas de Procura de Emprego

**METAS A ATINGIR**

Realizar 1 sessão anual de Técnicas de Procura de Emprego;  
Elaborar, por parte das turmas finalistas, os Currícula Vitae em Português e Inglês.

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
Uma sessão por turma sobre técnicas de procura de emprego no âmbito do módulo 6 da Disciplina de Área de Integração; Elaboração dos CV europass (em português nas aulas de Área de Integração, em Inglês nas aulas desta disciplina); Simulação de uma/duas entrevistas de emprego em cada turma finalista, em cada ano letivo.	Docentes da Área de Integração e LIFE da Insignare  <b>Responsável pela Operacionalização SUPERVISOR TÉCNICO</b>	O registo da realização das sessões de técnicas de procura de emprego e das entrevistas de emprego nos sumários digitais da disciplina de Área de integração; Os CV em Português e Inglês dos alunos do 3º ano, entregues e arquivados no gabinete da Supervisão Técnica.	Anual	Diretor Pedagógico	3 anos letivos



**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.

**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR** ATÉ FINAL DO ANO LETIVO 2017-2018: **65%**

**SITUAÇÃO ATUAL** 2011-2014: 50,5%

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO N.1</b>		<b>METAS A ATINGIR</b>			
<p><b>Adequar do perfil do aluno ao perfil do local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade</b></p> <p>Percentagem de alunos com 15 ou mais valores nas avaliações de FCT no ano letivo de referência: 62,25%</p>		<p>Aumentar em 0,25 valores por ano letivo.</p>			
Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p>Elaborar o perfil técnico dos alunos e das Entidades de FCT; Manter/intensificar contacto com as entidades parceiras no sentido de aferir a sua intenção de contratar novos colaboradores;</p> <p>Análise das avaliações de FCT e daí retirar conclusões em nome de uma melhoria contínua.</p>	<p>Orientadores de Curso e Supervisor Técnico</p> <p><b>Responsável pela Operacionalização SUPERVISOR TÉCNICO</b></p>	<p>Avaliações da FCT; Registo de contactos efetuados com entidades parceiras.</p>	<p>Avaliação no final do ano letivo</p>	<p>Diretor Pedagógico</p>	<p>3 anos letivos</p>

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO N.2</b>		<b>METAS A ATINGIR</b>			
<p><b>Recorrer ao apoio do GIP da Insignare como suporte do encontro entre a oferta e procura de trabalho nas diferentes áreas profissionais.</b></p> <p>Sem diagnóstico inicial.</p>		<p>Uma reunião trimestral com o responsável do Departamento de Formação e Emprego da Insignare onde se encontra integrado o GIP.</p>			
Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p>Agendar no Plano Anual de Atividades as reuniões periódicas e DFE;</p> <p>Informar o DFE dos alunos que concluíram ou forem concluindo o curso profissional;</p> <p>Intervir ativamente na ligação entre os alunos que concluíram o curso e as ofertas de trabalho disponíveis;</p> <p>Colaborar na atualização do relatório de empregabilidade dos ex-alunos da EHF.</p>	<p>Diretor Pedagógico, Orientadores de Curso e Supervisor Técnico e responsável do DFE.</p> <p><b>Responsável pela Operacionalização DIRETOR PEDAGÓGICO</b></p>	<p>Ata da reunião DFE/EHF.</p>	<p>Avaliação intermédia no final de cada período letivo e uma avaliação anual no final do ano letivo.</p>	<p>Diretor Pedagógico</p>	<p>3 anos letivos</p>



**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.

**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR** ATÉ FINAL DO ANO LETIVO 2017-2018: **65%**

**SITUAÇÃO ATUAL** 2011-2014: 50,5%

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO N.3</b>		<b>METAS A ATINGIR</b>			
<p><b>Intensificar a relação da escola com as empresas.</b></p> <p>Sessões Técnicas (ou aulas.com): 35;                      Visitas de estudo a empresas: 7, no total das 4 turmas durante o triénio de formação;                      Número de Parcerias: 157, ao longo do triénio.</p>		<p>Aumentar em 10% ao ano o número de aulas.com/sessões técnicas;                      Manter 1 visita de estudo a empresas por ano letivo para cada turma;                      1 nova empresa parceira por curso e por ano letivo.</p>			
Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p>Continuar a convidar empresários e especialistas de diversas áreas de formação para fazer sessões técnicas e aulas.com na escola;</p> <p>Continuar a organizar visitas de estudo às empresas; Estabelecer novas parcerias com empresas.</p>	<p>Orientadores de Curso e Supervisor Técnico</p> <p><b>Responsável pela Operacionalização SUPERVISOR TÉCNICO</b></p>	<p>O número de aulas.com/sessões técnicas realizadas por ano (avaliação intermédia no final de cada período);</p> <p>Relatório das visitas de estudo realizadas; Contagem dos novos acordos de parceria assinado com as empresas.</p>	<p>Avaliação intermédia no final de cada período letivo e uma avaliação anual no final do ano letivo</p>	<p>Diretor Pedagógico</p>	<p>3 anos letivos</p>



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

**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR** ATÉ FINAL DO ANO LETIVO 2017-2018: **75%**

**SITUAÇÃO ATUAL** SEM DADOS DISPONÍVEIS

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO N.1</b></p> <p><b>Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais apreciadas/exigidas pelo mercado de trabalho</b></p> <p>Reuniões do Conselho Consultivo: zero - não existia em termos estatutários; Registo de visitas às empresas da área técnica dos cursos: sem registo; Aulas.com/sessões técnicas: 35; Sessão de Técnicas de Procura de Emprego por turma: 1, no último ano do curso; Elaboração dos CV em Português: 100% dos alunos finalistas.</p>	<p><b>METAS A ATINGIR</b></p> <p>Realização de uma reunião anual do Conselho Consultivo; Efetuar em média, pelo menos, 5 aulas.com anuais por curso; Realizar uma sessão anual de técnicas de procura de emprego direcionada aos alunos finalistas; Elaborar os Curricula Vitae por todos os alunos finalistas em Português e em Inglês.</p>	<p>Ata da reunião do Conselho Consultivo; Registo da realização das aulas.com e sessões técnicas; Registo da realização da sessão de técnicas de procura de emprego no Plano de Atividades, no sistema DBGEP e no Relatório Final das atividades; Registo da elaboração dos CV pelos alunos nos sumários das disciplinas e na posterior entrega dos mesmos ao Supervisor Técnico.</p>	Avaliação no final do ano letivo	Diretor Pedagógico	3 anos letivos



**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.

**OBJETIVOS/METAS A ALCANÇAR** ATÉ FINAL DO ANO LETIVO 2017-2018: **65%**

**SITUAÇÃO ATUAL** 2011-2014: 50,5%

Mecanismos de Operacionalização	Agentes de Operacionalização	Indicadores de avaliação	MONITORIZAÇÃO		Prazo de Implementação
			Timing	Responsável	
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO N.2</b></p> <p><b>Intensificar a relação da escola com as empresas/entidades empregadoras dos ex alunos.</b></p> <p>Sem dados estatísticos disponíveis acerca do relacionamento com os empregadores dos ex alunos.</p>	<p><b>METAS A ATINGIR</b></p> <p>_ Estabelecer uma nova parceria por curso em funcionamento e por ano com entidades empregadoras dos ex alunos; _ Convidar duas entidades empregadoras dos ex alunos, por curso em funcionamento e por ano, para visita das instalações da escola; _ Convidar uma empresa empregadora de ex alunos por curso em funcionamento e por ano para realizar uma aula.com e/ou sessão técnica e/ou visita de estudo às suas instalações.</p> <p>75% de grau de satisfação no final do ano letivo 2017-2018 relativas às turmas do triénio 2013-2016</p>	<p>Registo, em suporte próprio (acordos de parceria, registo de contactos com as empresas, registo de aulas.com/sessões técnicas e/ou visitas de estudo); Tratamento dos dados recolhidos em sede dos inquéritos realizados.</p>	Avaliação no final do ano letivo; Avaliação intermédia às turmas do triénio 2012-2015, realizada no primeiro semestre de 2017; Avaliação final às turmas do triénio 2013-2016, a realizar no primeiro semestre de 2018.	Diretor Pedagógico	3 anos letivos

# MODELO DE INQUÉRITO AOS EX ALUNOS

## ANEXO 2



### **Relatório Empregabilidade 2016 EHF**

A INSIGNARE está a realizar um estudo de auscultação relativo ao percurso profissional dos antigos alunos das suas Escolas. Neste sentido, pedíamos o preenchimento do questionário que se segue. As respostas são confidenciais e a sua identificação é apenas necessária para saber quem já respondeu e quem teremos de contactar por outro meio. Obrigado pela vossa colaboração!

**PARA VISUALIZAR O INQUÉRITO CLIQUE NA IMAGEM**

# MODELO DE INQUÉRITOS DE SATISFAÇÃO ÀS EMPRESAS

ANEXO 3



## Inquérito de Satisfação aos Empregadores

Este inquérito destina-se a saber o grau de satisfação dos empregadores em relação à prestação dos seus trabalhadores que tenham sido alunos da Escola de Hotelaria de Fátima (EHF). É realizado no âmbito do processo de certificação da qualidade EQAVET, em implementação nesta Escola.

Alguns minutos do seu tempo podem ajudar esta instituição na melhoria contínua da qualidade do serviço de educação que presta. Solicita-se o preenchimento de um inquérito por cada trabalhador ex-aluno da EHF.

A Direção da Escola agradece a sua colaboração.

**PARA VISUALIZAR O INQUÉRITO CLIQUE NA IMAGEM**



ESCOLA  
DE HOTELARIA  
DE FÁTIMA