

Anexo 2 - Plano de Melhoria

1. Apresentação dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados e da aplicação do ciclo de qualidade que sustentam o presente Plano de Melhoria.

Da análise da execução das metas definidas no Plano de Ação constante do Documento Base EQAVET da EHF ou no Plano de Melhoria para o ciclo formativo 2017-2020 definido, verificam-se alguns desvios, que a seguir identificamos e para colmatar os quais vai ser elaborado este Plano de Melhoria, para vigorar em 2021-2022, onde são definidas estratégias e delineadas ações tendentes a reorientar os resultados, numa base de melhoria contínua.

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 conseqüentemente 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 conseqüentemente o aumento da taxa de conclusão. Na fase final deste triénio teve início a Pandemia COVID19 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 das metas previstas. 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 conseqüentemente 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.

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 consequentemente com muito baixas taxas de empregabilidade.

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 continuar com estratégia definida.

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

2. 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 |
|------------------|--|----------|--|
| 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; |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p>-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;</p> <p>-Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo.</p> |
|--|--|--|--|

3. 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 | Data Fim |
|------------------|------|--|---------------|------------|
| AM1 | A1 | Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF | Setembro/2020 | 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 o empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador | Setembro/2020 | Julho 2022 |
| | A3 | Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação de horas com medidas de suporte à aprendizagem seletivas e adicionais | Setembro/2020 | 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/2020 | 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 | Setembro/2021 | Julho 2022 |

| | | | | |
|------|-----|---|---------------|------------|
| | | que os alunos sejam avaliados apenas nas competências não evidenciadas num primeiro momento de avaliação | | |
| | 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 |
| AM 3 | 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 |

4. Identificação das tarefas a desenvolver em cada ação e respetivos responsáveis. (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

| Ação | Tarefa | Descrição da Tarefa a desenvolver | Responsável pela Tarefa |
|------|--------|---|-------------------------|
| A1 | T1 | O Orientador de Turma <u>deve ter uma conversa com o aluno</u> , procurando sempre motiva-lo a obter a certificação no curso; | ORIENTADOR DE TURMA |
| | T2 | O Orientador de Turma deve também <u>convocar de imediato o encarregado de educação</u> , solicitando a colaboração para aumentar o interesse do aluno pelo curso e dissuadi-lo em relação ao abandono; | ORIENTADOR DE TURMA |
| | T3 | Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário dos estilos de aprendizagem das turmas | ORIENTADOR DE TURMA |
| | T4 | O Orientador de Turma deve <u>colocar os docentes da turma ao corrente da situação</u> do aluno, para que o processo motivacional seja transversal, por email ou pessoalmente; | ORIENTADOR DE TURMA |

| | | | |
|----|----|--|--|
| | T5 | O Orientador de Turma deve <u>solicitar a intervenção da psicóloga/EMAEI da EHF</u> , se sentir necessidade desse apoio; | ORIENTADOR DE TURMA |
| | T6 | O Orientador de Turma deve <u>apresentar um relatório à Direção Pedagógica</u> , relatando a situação indicando as diligências feitas e descrevendo as medidas tomadas no sentido de dissuadir o aluno a desistir | ORIENTADOR DE TURMA |
| | T7 | A Direção Pedagógica decide, em função dos resultados das diligências efetuadas, constantes do relatório, se deve ou não intervir, reunindo com o aluno, o Encarregado de Educação e o Orientador de Turma | DIREÇÃO PEDAGÓGICA |
| | T2 | Os docentes das áreas socioculturais e científicas devem <u>adequar os materiais</u> colocados à disposição dos alunos à área técnica do curso, optando por exemplos/exercícios/trabalhos ligados à realidade profissional dos mesmos | DOCENTES |
| | T3 | Idealmente, sempre que o Orientador de Turma tome conhecimento de que o aluno deu uma falta injustificada, <u>deve comunicar o facto ao Encarregado de Educação</u> . No limite, deve fazê-lo, em termos regulamentares, sempre que o aluno atinja metade (12 FI) do limite máximo das faltas injustificadas permitidas no Regulamento Interno da Escola (24 FI max) | ORIENTADOR DE TURMA - DIREÇÃO PEDAGÓGICA |
| | T4 | Promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas | DIREÇÃO PEDAGÓGICA |
| | T5 | Incluir nas fichas de planificação modular a avaliação de competências transversais, em sede de competências pessoais | DOCENTES |
| A3 | T1 | Manter atualizadas, trimestralmente, a <u>situação profissional</u> do ex aluno, bem como os seus contactos pessoais (telemóvel e email). Em caso de haver alguma alteração, comunicar ao GIP. | GABINETE PEDAGÓGICO |
| | T2 | Promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas | DIREÇÃO PEDAGÓGICA |
| | T3 | A Direção Pedagógica deve promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades da área de formação dos cursos que orientam, no sentido de colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas, aproveitando para mostrar aos convidados projetos já desenvolvidos pelos alunos | DIREÇÃO PEDAGÓGICA |
| | T4 | A Direção Pedagógica deve procurar estabelecer novas parcerias, com empresas da área de formação que orientam, fazendo o balanço mensal em sede de reunião de supervisão técnica | DIREÇÃO PEDAGÓGICA |

5. Descrição das formas previstas para avaliação dos resultados do Plano de Melhoria.

O processo de avaliação dos resultados do Plano de melhoria é liderado pelo Diretor Pedagógico da EHF, com o apoio permanente do Supervisor Técnico.

No final de cada trimestre, em relação às áreas de melhoria propostas, com exceção do objetivo mais amplo de aumentar a taxa de empregabilidade, a Direção Pedagógica faz um levantamento dos resultados estatísticos intermédios e compara-os com as metas definidas. No caso de se observarem desvios, deve reunir com os responsáveis, verificar o efetivo cumprimento das tarefas propostas e diagnosticar a origem do desvio, implementando, em conjunto, as medidas/ações necessárias à reorientação dos resultados para o cumprimento das metas estabelecidas. Desta negociação nascerá um plano de melhoria, que será validado em sede de Conselho Pedagógico.

No que respeita especificamente ao aumento da taxa de empregabilidade, a Direção Pedagógica aguardará pelos resultados do estudo de empregabilidade, a realizar pelo GIP.

6. Identificação das formas previstas para divulgação dos resultados da aplicação do Plano de Melhoria.

Pretende-se divulgar os planos de melhoria de duas formas:

- a) por email enviado a todos os docentes;
- b) apresentados na reunião de Conselho Pedagógico seguinte, para validar e de Conselho consultivo, para conhecimento.

7. Descrição dos mecanismos previstos para a reformulação/elaboração de novo Plano de Melhoria.

No final do ano letivo, são apurados os resultados, quer das metas globais/objetivo geral, quer das metas parcelares dos objetivos específicos, quer resultem ou não da aplicação de planos de melhoria. Far-se-á, nessa altura, uma análise global dos resultados alcançados, procurando envolver-se nessa discussão e na definição de sugestões de outras possíveis ações tendentes a cumprir as metas, não apenas os diretamente responsáveis pelo alcance de cada meta intermédia/parcelar, como também todos os docentes reunidos nas reuniões de trabalho de julho. Assim, poderão surgir novos objetivos específicos/ novas metas intermédias/parcelares, deverá ser elaborado um novo Plano de Melhoria global para ser aplicado no ano seguinte, que proponha ações alternativas ou novas tarefas dentro da mesma ação.

8. Informações complementares.

Neste ponto cumpre apenas referir que o referido plano de melhoria se insere num período de grande instabilidade social, atendendo à situação pandémica que atravessámos, o que condicionou bastante a forma habitual de trabalho da EHF e conseqüentemente os resultados obtidos nas diversas metas em análise. 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 conseqüentemente desistissem do seu processo de ensino/aprendizagem. Também ao nível dos recursos, fomentámos a diversidade

dos mesmos, tais como: Vídeos (próprios ou não), powerpoints, sebatas, 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 do processo, 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.