

## RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 3 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 02 / 2022 Fim 02 / 2023

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

#### 1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

Escola Profissional de Hotelaria de Fátima

#### 1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

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

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

Telefone: 249530630

Endereço eletrónico: ehf@insignare.pt

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

Carina João Oliveira, Diretora Executiva

Telefone: 249 545 721

Email: carina.oliveira@INSIGNARE.pt

### **1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.**

(a preencher, se aplicável)

INSIGNARE – Associação de Ensino e Formação

Representada por Carina João Oliveira (diretora executiva)

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

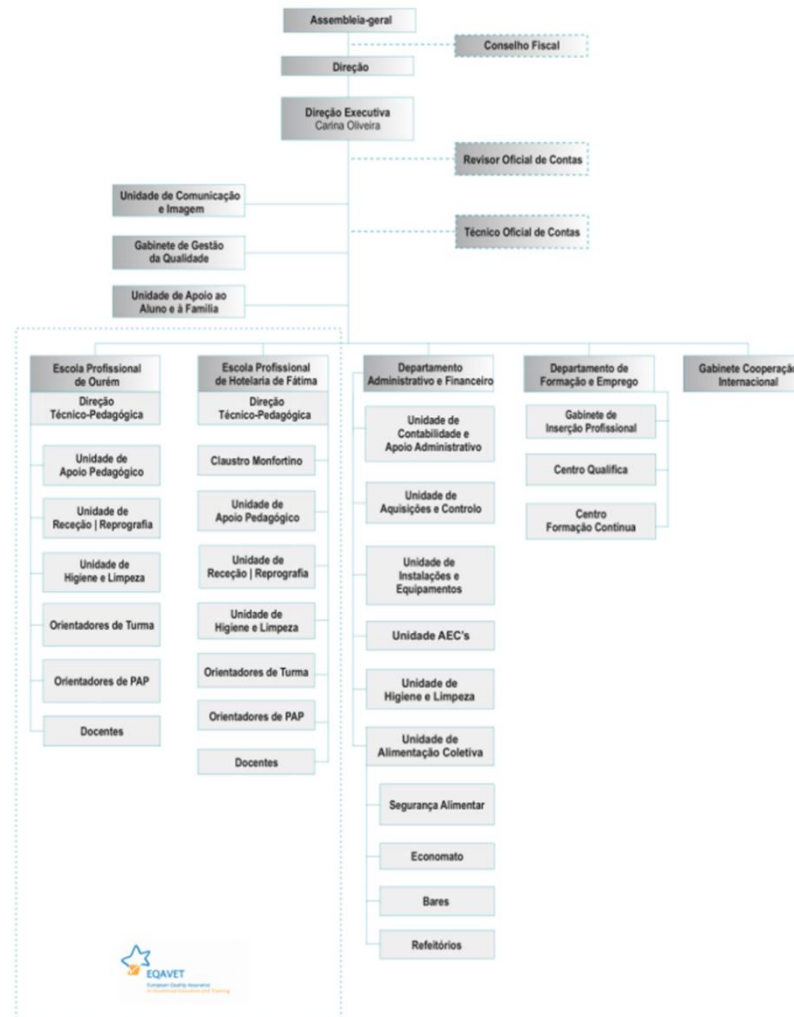
A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima (EHF) tem como missão contribuir para o desenvolvimento da região centrada no concelho de Ourém, em especial, mas também na qualificação profissional do sector da Hotelaria e Turismo em Portugal, educando para a cidadania, fomentando a inovação e o empreendedorismo,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

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



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

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



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

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos					
		(Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		20 /21		21 /22		22 /23	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Cozinha/Pastelaria	3.5	84	3	74	3	74
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Restaurante/Bar	1.5	38	1	26	2x0.5	31
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Turismo	2	49	1	26	2x0.5	27
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Pastelaria/Padaria	1	22	1	19	0	0

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

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

1. Projeto Educativo (Documento Base e Plano de Ação)

2. Plano de Atividades
3. Estatutos da EHF
4. Cronograma de Formação
5. Regulamento Interno 2022-2023
6. Inquérito aos Alunos Diplomados
7. Inquérito de Satisfação aos Empregadores

Link de acesso aos documentos: [Relatório 3](#)

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_.
- Selo EQAVET, atribuído em 20/02/2020.

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

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

No seguimento da estratégia metodológica da EHF continuamos a desenvolver esforços para fomentar e intensificar o relacionamento com as empresas e instituições locais, regionais e nacionais no sentido de estreitar o relacionamento das mesmas com a escola.

Este relacionamento assenta na vinda de profissionais ou representantes das empresas à escola para falar sobre temáticas diversas do sector ou apresentar estes stakeholders aos alunos por forma a facilitar as suas escolhas e conseqüentemente a sua integração no mercado de trabalho.

A realização de visitas de estudo ou a participação com diversas entidades na realização eventos nacionais ou internacionais é outra importante estratégia para melhorarmos a formação prática dos alunos em contexto real numa proximidade com as entidades intervenientes, permitindo-nos ajustar a formação dos alunos à realidade que o mercado de trabalho exige, tais como congressos, workshops, seminários, entre outros.

Numa fase em que nos encontramos a retomar a normalidade após o período de pandemia, procuramos o cumprimento do Plano de Atividades, enquanto opção estratégica para a escola e potenciadora do relacionamento com os stakeholders externos, numa perspetiva de dar a conhecer os nossos alunos e ao mesmo tempo facilitar a sua integração no mercado de trabalho. Também para a Formação em Contexto de Trabalho, continuamos a diversificar as entidades de contato para colocação dos alunos, permitindo-nos desta forma diversificar os intervenientes (stakeholders externos) e recolher feedback de diversas entidades de forma a permitir-nos ajustar a formação e metodologias se assim se entender como adequado, no âmbito das visitas e auscultação direta efetuada durante a FCT dos alunos. A realização do momento de avaliação de PAP concretiza-se também como um momento muito importante para a vinda dos stakeholders externos: empresas/profissionais, encarregados de educação, famílias e comunidade envolvente, numa partilha de conhecimentos entre todos, mas mais especificamente entre os alunos e os profissionais do sector.

Este é um momento de avaliação dos conhecimentos adquiridos pelos jovens, mas também de valorizar a sua formação pessoal e profissional.

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

A Escola reforçou o valor do trabalho dos stakeholders internos por forma a promover melhorias na qualidade do ensino-aprendizagem, sem descuidar o bem-estar dos docentes/formadores. Foi enviado um questionário interno específico, para preparação do ano 2022/2023 após pandemia, que incidiu sobre a valorização pessoal dos docentes, a sua posição face à estrutura organizacional, integração de carreira e condições de trabalho. Adicionalmente foram solicitadas expressões de melhoria e sugestões de trabalho,

como também sobre áreas onde deveria incidir a formação subsequente. Apurados os resultados das várias áreas de formação, sociocultural, científica e técnica dos nossos cursos, foram ainda complementados os resultados através de reuniões individuais com os professores e colaboradores, permitindo-lhes participar do processo de solidificação da formação da escola, bem como partilhar as suas expectativas e necessidades, adequando a sua formação às novas exigências dos alunos e às suas capacidades para aquisição de competências.

Este momento foi reputado de grande importância, sobretudo após 2 anos de pandemia e por forma a corresponder às metas no EQAVET.

Na calendarização das atividades do início do ano letivo 2022-2023, foram tidas em consideração essas sugestões e os docentes/formadores participaram numa ação de formação em “Inteligência Emocional”, ministrada pela formadora Constança Azevedo, licenciada em Educação Física pelo ISEF, Mestre em Desenvolvimento da Criança e Pós-Graduada em Educação Especial, pela Universidade Lusófona.

A EHF detetou a necessidade de capacitar os docentes/formadores com instrumentos no domínio emocional que lhes permitam superar, de modo mais eficiente e assertivo, as dificuldades que vêm descobrindo na sua relação com a comunidade educativa.

Num momento da vida social em que os efeitos da pandemia da COVID-19 ainda estão presentes, em que as imagens da guerra no leste europeu suscitam angústia e tristeza e em que o custo de vida e a incerteza económica marcam o dia a dia das famílias, importa readquirir a felicidade no meio escolar e o equilíbrio emocional de jovens que, inseridos em freguesias rurais, dispõem de menos oportunidades para socializar.

Como subtema, foram desenvolvidas competências: “Do sentir para o saber viver”, na perspetiva socioemocional das relações internas e com uma visão sistémica. Tendo como objetivos: identificar (em si e no outro) valores, crenças e emoções que estão na base dos comportamentos; compreender e analisar habilidades, conhecimentos e atitudes fundamentais para o desenvolvimento de competências socioemocionais; valorizar a diversidade como um recurso e valor educativo; desenvolver um sistema de valores e áreas de competência adequados ao perfil dos alunos no garante do seu sucesso ecológico.

Uma outra formação incidiu na melhoria de capacidades aos docentes para capacitação e adaptação perante as alterações no mercado de trabalho. Temos como meta dotar todos os alunos de um CV focado nas principais características valorizadas pelos empregadores e direcionado para as necessidades das empresas. Essa capacitação foi dada por formação através de uma empresa de “Headhunters”, que permitiu actualizar e melhor formar os docentes nesta ferramenta para os alunos. As mutações do mercado de trabalho e consequentemente as exigências que se colocam aos candidatos a uma oferta de emprego, foram o mote para uma formação de docente/formadores na área de elaboração de CV’s, com enfoque nas novas tendências/desafios que esta ferramenta coloca nos dias de hoje. No âmbito da auscultação anteriormente referida foi também detetada a necessidade de capacitar os docentes/formadores com instrumentos no domínio emocional que lhes permitam superar, de modo eficiente e assertivo, as dificuldades que vêm descobrindo na sua relação com a comunidade educativa.



A EHF dispõe ainda de uma equipa multidisciplinar (EMAEI) para dar resposta às Medidas de Suporte à Aprendizagem e à Inclusão, de acordo com o DL 54/2018, para assim alcançar o sucesso escolar e pessoal dos alunos, que reúne periodicamente, de forma fixa ou variável, sendo intrinsecamente feito diagnóstico e análise ao contributo de melhoria para cada aluno e com cada docente e formador.

A integração da Escola no Plano Nacional das Artes tem permitido também momentos internos de reflexão e materialização de actividades cujo foco é a expressão dos alunos a novas formas educativas e de melhoria de relacionamentos interpessoais. Estas actividades têm permitido apurar sobretudo a criatividade e os processos criativos nas artes gastronómicas e de mesa, com foco na inovação e criação de produto.

A articulação destes programas tem sido elaborada através de estreita parceria com a coordenadora intermunicipal do PNA, o departamento de educação e cultura da Câmara Municipal, dos quais surgiu desde logo apresentação de um programa para a bienal das artes deste final de ano lectivo.

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

No que refere à recomendação em questão, a autoavaliação é sempre realizada no final do ano letivo, com a intervenção dos docentes, alunos e Encarregados de Educação, através de reuniões de trabalho efetivas e em que privilegiamos a participação ativa de todos, com apresentação de ideias e análise do sucesso ou insucesso das estratégias aplicadas até ao momento em estudo. Nas metas em que tal era possível, houve mecanismos de alerta precoce no final de cada período letivo, o que permitiu agir de imediato e reorientar os processos com vista a atingir os números das metas. Mas as grandes análises quantitativas e qualitativas foram sempre realizadas no final do ano letivo.

Com os stakeholders internos verifica-se se os objetivos gerais correspondentes aos indicadores do Quadro EQAVET são cumpridos e as metas atingidas, através da apresentação detalhada de todos os indicadores em estudo. É fundamental o conhecimento efetivo dos resultados para que no futuro possamos agir em conformidade e de forma eficaz. Infelizmente, já não foi tão periódica e constante a intervenção dos stakeholders externos, nomeadamente as empresas e outras instituições importantes para a EHF, devido a vicissitudes decorrentes dos diversos períodos de pandemia e as limitações que lhe estiveram associadas, no entanto foi possível a recolha de dados de satisfação dos stakeholders tanto internos como externos. Nos intervenientes internos podemos referir os questionários elaborados aos alunos, tanto de satisfação geral do seu percurso na escola, assim como da sua satisfação das práticas letivas/disciplinas e serviços gerais da Escola.

Outra das formas de publicitação e divulgação, utilizando o site da escola, é a partilha de dados de satisfação dos stakeholders externos assente na taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados. Este indicador permite-nos aferir da qualidade da formação ministrada na EHF, ajustada à realidade do mercado de trabalho, mesmo que num período que se espera de retoma da atividade turística e em que se apresentam novos desafios e novas formas de encarar o mercado de trabalho. A Escola continua a promover o relacionamento com as empresas da região e não só, procurando responder de forma positiva às necessidades de mão de obra especializada.

Foram criados vários mecanismos para potenciar o relacionamento com as empresas/entidades da região, desde logo pela formalização e reunião do Conselho Consultivo neste ano lectivo, órgão da escola que tem como objetivo dar parecer sobre o Projeto Educativo, Plano de Atividades, definição da oferta formativa, actividades a realizar e todos os assuntos que a Direção considere pertinentes.

Este conselho permite alinhar também a definição da oferta com as reuniões de concertação a haver com toda a comunidade do concelho e promovidas pela câmara municipal, bem assim como a definição em comunidade intermunicipal, desde logo na valorização e relevância das áreas constantes do SANQ – sistema de antecipação de necessidades de qualificação.

As Aulas.Com, Sessões Técnicas e visitas de estudo retomaram o seu decurso normal na escola e têm como objetivo aprender com quem está no terreno, concretamente com especialistas nas diversas áreas profissionais que têm vindo à escola promover demonstrações e equipamentos de ponta.

Retomámos os projetos Erasmus +, bem como os estágios internacionais e nacionais, que evidenciam o feedback em relação ao aluno/escola, no modelo de avaliação.

Relativamente ainda aos mecanismos de auscultação dos stakeholders externos, importa referir que existe um número considerável de encarregados de educação que marca presença nas reuniões trimestrais promovidas pela EHF, as quais são aferidas facilmente pela regular lista de presenças; cuja pertinência na melhoria de actuação face a cada um dos alunos é levada em linha de conta. As resoluções face ao plano de estudos de cada aluno são debatidas com os EE e dos resultados surgem muitas vezes compromissos escritos de actuação para aplicação de medidas educativas (universais, selectivas ou adicionais). A negociação é sempre tida presencialmente e considerando o superior interesse do aluno.

No presente ano lectivo, a EHF tem como tema anual “Turismo Literário”, onde, numa Aula Aberta e discurso inaugural de ano lectivo no dia mundial do turismo, se reuniu toda a escola no pavilhão multiusos, aberto a toda a comunidade educativa.

Nesse evento, um dos momentos constou de uma tertúlia sobre o futuro do turismo e da sua interligação à cultura literária, despontando nos jovens o interesse pela criação de mais e melhores percursos turísticos e produtos de valor acrescentado.

Foi um exemplo de evento onde foram convidados vereadores, artistas, escritores e chefes, onde foram colhidas impressões e opiniões sobre a temática anual de escola em concreto, focando os diversos sectores de actividade aqui ministrados (cozinha, turismo, bar, pastelaria...)

Destacamos ainda o inquérito de satisfação das escolas que nos visitam no Dia Aberto, sendo um dia extensível a todos os alunos do 9º ano de todas as escolas públicas e privadas da região – 5 concelhos representados..]

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

#### **Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos**

Resultado das turmas do triénio 2017-2020: 73,53% dos alunos iniciados foram certificados

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

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: 67,50% dos alunos iniciados foram certificados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 70% sobre o nº de alunos iniciados

A taxa de conclusão dos cursos, pela análise que podemos efetuar tem registado um decréscimo nos últimos 2 triénios em análise – 2018/2021 e 2019/2022, em relação à meta que foi definida no relatório Nº 2. Os resultados apurados ficam aquém do esperado, no entanto, analisando os dados que dispomos concluímos que os alunos que se encontravam a frequentar os ciclos de formação concluíram o seu curso com sucesso, pelo que os números refletem o elevado número de alunos que efetivou a sua desistência ao longo do ciclo de formação e que conseqüentemente não concluiu o seu curso. A instabilidade social, familiar e emocional dos jovens, que vivemos nos últimos anos, trouxe também uma dificuldade dos alunos em adaptarem-se a todos os constrangimentos que o período de pandemia trouxe às suas vidas, dificultou a identificação dos mesmos com a escola e com o processo de ensino-aprendizagem, optando por ingressar no mercado de trabalho ou ingressar noutra estabelecimento de ensino com o qual se identificavam mais. Não podemos omitir que a essência do ensino profissional passa pelos conteúdos de aprendizagem prática e que neste período ficaram comprometidos, não correspondendo às expectativas dos jovens e das famílias e favorecendo a desmotivação e empenho que apresentavam inicialmente.

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, análise que agora, num período que se prevê de maior estabilidade, esperamos reverter. No triénio 2020-2023 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 2017-2020: 84% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado global turmas do triénio 2018-2021: 100% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 50%

A análise foi efetuada com base nos dados dos triénios 2017-2020 a 2019-2022, e revela um aumento da taxa de empregabilidade/prosseguimento de estudos, em especial no triénio 2018-2021 devido ao aumento do número de alunos que prossegue os seus estudos em detrimento do ingresso no mercado de trabalho. Assim, no triénio 2018-2021, os alunos quando concluíram o seu percurso de formação na escola e considerando a instabilidade que o mercado de trabalho apresentava devido à pandemia, tomou a opção de prosseguir os seus estudos e adiar o início do percurso profissional, o que permite constatar que a totalidade dos alunos certificados procurou prosseguir profissional ou academicamente. No triénio 2017-2020 esta constatação de apenas apresentar uma taxa de 84% reflete a instabilidade económica e social que se vivia devido à pandemia, em que as empresas se encontravam a trabalhar sujeitas as inúmeras regras e constrangimentos e em que a abertura das mesmas e as possibilidade de contratação eram muito escassas, o que distanciou os jovens do mercado de trabalho.

A recuperação económica e o alívio das medidas aplicadas à pandemia, permite conjecturar uma melhoria das condições de ingresso no mercado de trabalho, bem como a procura crescente das empresas do sector por profissionais para constituir as suas equipas e dar resposta ao crescimento que se prevê para o turismo em Portugal daqui em diante. Também a alteração das condições de acesso ao ensino superior para os alunos a frequentar cursos profissionais, constitui-se como um fator de atratividade para os alunos prosseguirem os seus estudos através de CTESP's ou licenciaturas na área a formação inicial.

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 2017-2020: 55,32%

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 69,00%

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 50%

A análise a este indicador permite-nos verificar que foram atingidas as metas previstas, especificamente no triénio 2017-2020, uma vez que a taxa se situa nos 55%, valor acima do previsto. Também no triénio seguinte verificou-se um aumento ainda mais significativo, o que nos permite concluir que existe um crescimento na procura das empresas pelos profissionais qualificados deste setor de atividade. Ultrapassadas as restrições mais apertadas definidas para a pandemia, as empresas criaram também melhores condições para captar os jovens e oferecer-lhes melhores condições pessoais e profissionais. Esta alteração social contribuiu significativamente para o aumento dos jovens a ingressar no mercado de trabalho e a aproveitar as oportunidades de emprego.

A intensificação dos contactos com os stakeholders externos e a diversificação das atividades em contexto real que foram dinamizadas pela escola permitiram também uma maior aproximação da escola/empresa e fomentaram a procura dos nossos alunos para ingressar nas equipas e conseqüentemente a melhorar este indicador.

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 2017-20: 90,50%

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 91,00%

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: A aguardar o apuramento dos resultados

Meta prevista para as turmas do triénio 2020-2023: 90%

Os valores apurados neste indicador permitem-nos verificar que superámos a meta previamente definida de acordo com os inquéritos realizados às entidades empregadoras dos nossos ex-alunos e que refletem esta satisfação perante o perfil dos alunos. Estes resultados são reflexo da permanente aposta da escola numa formação holística, integral, e diferenciadora apostando no rigor dos conhecimentos técnicos e a sua adaptação às novas exigências do mercado de trabalho, nunca descurando a formação pessoal e emocional dos alunos.

A fase de pandemia colocou-nos novas exigências e potenciou a capacidade para nos adaptarmos a novas condições e especificidades do trabalho em geral e na hotelaria em particular. Esta situação colocou-nos ainda o desafio de adaptarmos a formação dos alunos a novas formas de encarar/desempenhar as funções inerentes à profissão.

Considerando a eficácia das estratégias apresentadas, propomos continuar com a metodologia 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.

OG	Objetivos Gerais	Descrição	Meta (a 3 anos)	Dados à data do RP
OG.5	Satisfação dos alunos	Percentagem de alunos que classificam a prestação global da EHF “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80 %	74%
OG.6	Satisfação dos Encarregados de Educação	Percentagem de encarregados de educação que classificam a prestação global da EHF como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80 %	
OG.7	Investimento na formação de professores e formadores	Percentagem de professores e formadores que participam em programas de formação em relação ao nº total de professores e formadores da EHF	80 %	90 %

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
------------------	-------------------------------	----------	--

[AM1 ]	[ TAXAS DE DESISTÊNCIA (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 - taxa de conclusão) ]	[O1 ]	[ O objetivo era reduzir a taxa de abandono escolar na EHF no triénio 2018-2021 para 8%, e de o que não foi possível e de 17,5 nas turmas do triénio 2019 – 2022 infelizmente também não. Assim, propomos taxas que consideramos exequíveis: 15% nas turmas do triénio de 2020-2023 e 14% nas turmas do triénio 2021-2024 e 2022-2025 ]
[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 de 2019-2022 o qual foi possível concretizar, e dessa forma projetamos um mínimo de 70% nas turmas do triénio 2020 – 2023, 2021 – 2024 e 2022-2025. ]
[AM3 ]	[ INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS ]	[O3 ]	[ Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: -Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista; -Levar os alunos a visitar as empresas, dando-lhes a conhecer novos contextos e conhecimentos: mínimo uma visita de estudo por turma a empresas ou outras entidades; - Realização do Conselho Consultivo da EHF com a participação de todos os stakeholders internos e externos; -Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo. ]

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
[AM1 ]	[A1 ]	[ Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário dos estilos de aprendizagem das turmas do 1.º ano ]	[ Setembro/2022 ]	[ Julho 2023 ]

	A2	Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores de turma devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador	Setembro/2022	Julho 2023
	A3	Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação de horas com medidas de suporte à aprendizagem	Setembro/2022	Julho 2023
	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/2022	Julho 2023
	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/2022	Julho 2023
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/2022	Julho 2023
	A7	Promover uma maior frequência de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações	Setembro/2022	Julho 2023
	A8	APLICAR A PEDAGOGIA DIFERENCIADA, baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva.	Setembro/2022	Julho 2023
	A9	Manter a utilização das GRELHAS DE AVALIAÇÃO POR COMPETÊNCIAS, em vigor desde 2015 e atualizadas em 2018, para ir ao encontro do documento interno Critérios Gerais de Avaliação e ao Perfil do Aluno à Saída da Escolaridade Obrigatória. Estas grelhas, da forma como estão concebidas, apelam à diversificação das metodologias e ferramentas de avaliação das competências previstas para cada módulo (ou UFCD) e permite que os alunos sejam avaliados apenas nas competências não evidenciadas num primeiro momento de avaliação	Setembro/2022	Julho 2023
	A10	MANTER O APOIO DADO PELA PSICÓLOGA DA ESCOLA, quer no que respeita à gestão do estudo, dos	Setembro/2022	Julho 2023



		objetivos e da motivação, quer no acompanhamento psicológico dos alunos que dele necessitem e que para ela sejam encaminhados pelos OT		
	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/2022	Julho 2023
AM3	A7	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/2022	Julho 2023
[]	[]	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/2022	Julho 2023

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

Após retoma da vida normal, sem restrições pandémicas, a escola reabriu as atividades para fora da escola, os projetos Erasmus +, que não tinham sido cumpridos nos anos letivos de pandemia, os estágios internacionais que trazem para os alunos mais-valia em experiências culturais, linguísticas, sociais e profissionais, bem como os estágios nacionais, onde cada aluno coloca em prática, no mundo real, o que adquiriu ao longo das aulas.

As Provas de Aptidão Profissional voltaram a ser presenciais, promovendo a interação entre os jurados e os alunos finalistas, cujo resultado é muitas vezes a garantia de contratação profissional. A melhoria das capacidades e aptidões face a contextos reais de trabalho foi possível também graças à abertura do restaurante pedagógico de aplicação, que permitiu a melhoria e aperfeiçoamento de técnicas que tinham ficado colocadas em causa durante a pandemia.

Também a retoma na realização de alguns eventos que estavam suspensos, tais como: “Workshop Internacional de Turismo Religioso”, “Mercadinho Doce”, “Cozinhas do Mundo”, participação em concursos nacionais, entre outros, foi muito importante e trouxe nova dinâmica para a escola. A formação prática, enquanto elemento diferenciador

do ensino profissional, acresce-nos a responsabilidade de corresponder às exigências dos alunos e das famílias nesta vertente. Também a reabertura do Restaurante de Aplicação – “Claustro Monfortino” revela-se de especial importância considerando a sua finalidade de formação prática adaptada ao contexto real e a vertente de aplicabilidade e reforço de conteúdos.

Retomamos as reuniões de trabalho presenciais com as empresas, as visitas de estudo, as sessões técnicas, palestras, entre outras, que contribuíram para o objetivo de melhorar e cumprir as metas propostas no EQAVET.

O ciclo da qualidade, do ponto de vista formal e institucional, está embutido na nossa forma de trabalho. Aliás, todos os documentos de referência internos foram remodelados à luz desse princípio e assim temos mantido essa forma própria de execução do nosso dia-a-dia.

O caminho que temos de continuar a trilhar será sem dúvida na participação mais ativa e constante dos stakeholders externos em vários momentos da vida da escola, por forma a conseguir evidenciar os padrões de qualidade e excelência dos alunos que temos.

Está pensado o alargamento e inclusão de mais e variadas entidades com as quais colaboramos, de modo a completar e a enriquecer as atuais participações.

---

---

## Os Relatores

Carina João Reis Oliveira  
(Diretora Executiva)

Renato Miguel Pereira Guiomar  
(Responsável da qualidade)  
Fátima, 17 de Fevereiro de 2023  
(Localidade e data)