

## 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 2019/2022 definido, verificam-se alguns desvios, que a seguir se identificam e para colmatar os quais vai ser elaborado este Plano de Melhoria, para vigorar em 2023-2024, 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 2018-2021: 70,97% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: 69,14% dos alunos iniciados foram certificados

Resultado das turmas do triénio 2020-2023: 71,70% dos alunos iniciados foram certificados

Meta prevista para as turmas do triénio 2021-2024: 72% sobre o número de alunos iniciados

A taxa de conclusão dos cursos, pela análise que podemos efetuar tem registado estabilidade nos últimos 3 triénios em análise – 2018/2021, 2019/2022 e 2020/2023, e até mesmo resultados ligeiramente acima da meta que foi definida no relatório N.º 3. Decorrente dos resultados apurados podemos concluir que os alunos que frequentaram o seu ciclo de formação até ao final, concluíram o seu curso com sucesso. Assim, podemos observar que os números refletem também 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, nos últimos anos, trouxe também uma crescente dificuldade dos alunos em se adaptarem a todos os constrangimentos que as vicissitudes de uma pandemia trouxe às suas vidas. Este período 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 ofertas formativas profissionalizantes diferentes, considerando a descredibilização das áreas ligadas ao Turismo, Hotelaria e Restauração.

A instabilidade no mercado de trabalho, consequência do período de pandemia, e concretamente na indústria do turismo e restauração levou à diminuição da atratividade deste setor e conseqüentemente a uma desmotivação dos alunos para a continuidade na frequência do curso, análise que agora, num período que se prevê de maior estabilidade, esperamos reverter. No triénio 2021-2024 continuamos a reforçar as metodologias e estratégias de ensino por forma a melhorar este indicador, mantendo os objetivos específicos, as monitorizações constantes e intermédias, intervindo 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 2018-2021: 100% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado global turmas do triénio 2019-2022: 100% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Resultado das turmas do triénio 2020-2023: 94,70% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Meta prevista para as turmas do triénio 2021-2024: 50%

Dados dos triénios 2018-2021 a 2020/2023, revelam uma estabilidade da taxa de empregabilidade/prosseguimento de estudos. Assim, verificamos que desde o triénio 2018-2021, os alunos quando concluíram o seu percurso de formação na escola, considerando a instabilidade que o mercado de trabalho apresentava, uma grande maioria 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 ingressar no mercado de trabalho ou prosseguir os seus estudos no ensino superior.

A recuperação económica, o alívio das medidas aplicadas à pandemia, a melhoria das condições de ingresso no mercado de trabalho, bem como a procura crescente por parte das empresas do sector por profissionais para constituir as suas equipas, tornou-se fundamental para mantermos a percentagem da taxa de empregabilidade. Estes resultados já são visíveis em 2019-2022, no entanto em 2020/2023 verifica-se um pequeno decréscimo resultado da indecisão por parte de alunos relativamente ao percurso profissional e/ou percurso escolar.

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 de 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 2018-2021: 69,00%

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: 69,60%

Resultado das turmas do triénio 2020-2023: 52,60%

Meta prevista para as turmas do triénio 2021-2024: 50%

A análise a este indicador permite-nos verificar que foram atingidas as metas previstas, especificamente no triénio 2018-2021 e 2019-2022, uma vez que a taxa se situa nos 69%, valor acima do previsto. No entanto no triénio seguinte verificou-se uma diminuição significativa, mas ainda dentro das metas estabelecidas. Podemos concluir que existe um crescimento na procura das empresas pelos profissionais qualificados deste setor de atividade, ao mesmo tempo que se verifica um número crescente de alunos a prosseguir estudos. De acordo com o apurado no indicador anterior (100% de conclusão) constatamos que 50% foram imediatamente absorvidos pelo mercado de trabalho e os restantes ingressaram no ensino superior. O mercado empresarial, fruto da escassez de profissionais qualificados tem desenvolvido melhores condições para captar os jovens e oferecer-lhes oportunidades pessoais e profissionais mais atrativas. Esta mudança de postura no mercado, contribuiu significativamente para o aumento dos jovens a ingressar no mercado de trabalho e a aproveitar as oportunidades de emprego e/ou dar continuidade à sua formação.

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 a que possamos intervir caso se verifiquem desvios face ao previsto.

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

Resultado das turmas do triénio 2018-2021: 91%

Resultado das turmas do triénio 2019-2022: 100%

Resultado das turmas do triénio 2020-2023: 91,40%

Meta prevista para as turmas do triénio 2021-2024: 90%

Estes resultados são reflexo da contínua valorização da escola numa formação holística, integral, e diferenciadora apostando no rigor dos conhecimentos técnicos e a sua adaptação às novas exigências e desafios do mercado de trabalho, em harmonia com a formação pessoal e emocional dos alunos.

Considerando a eficácia das estratégias apresentadas, propomos continuar com a metodologia aplicada até ao momento.

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 10%, não sendo conseguido nas turmas dos triénios em análise no relatório registando-se um valor a rondar 14,00%. 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 2018-2021 o qual foi possível concretizar, e dessa forma projetamos um mínimo de 70% nas turmas do triénio 2019 – 2022, 2020 – 2023 e 2021-2024.

AM3	INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS	O3	<p>Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista;</li> <li>-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;</li> <li>-Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo.</li> </ul>
-----	--	----	---

**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 através de questionário/análise detalhada do processo dos alunos das turmas do 1.º ano e preenchimento do documento de Caracterização da turma	Setembro/2023	Julho 2024
	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/2023	Julho 2024
	A3	Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação/recuperação de horas; Aplicar medidas de suporte à aprendizagem seletivas e adicionais, conforme as situações;	Setembro/2023	Julho 2024
	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/2023	Julho 2024
	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/2023	Julho 2024
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/2023	Julho 2024

	A7	Promover uma maior frequência de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações	Setembro/2023	Julho 2024
	A8	Aplicar a pedagogia diferenciada baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva.	Setembro/2023	Julho 2024
	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/2023	Julho 2024
	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/2023	Julho 2024
	A11	Manter A Atribuição Dos Prémios De Mérito “Aluno do mês” e “Aluno do Ano” como uma estratégia motivacional para a assiduidade e para o sucesso académico e pessoal em geral.	Setembro/2023	Julho 2024
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/2023	Julho 2024
	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/2023	Julho 2024

**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 Técnico-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
	T1	A Direção Técnico-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 TÉCNICO-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 faltou injustificadamente, <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 TÉCNICO-PEDAGÓGICA
	T4	Promover o <u>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 TÉCNICO-PEDAGÓGICA
	T5	Incluir nas fichas de planificação modular a avaliação de competências transversais e de competências pessoais	DOCENTES
A3	T1	Manter atualizadas, anualmente, a <u>situação profissional</u> do ex aluno, bem como os seus contactos pessoais (telemóvel e email).	GABINETE PEDAGÓGICO
	T2	A Direção Técnico-Pedagógica deve promover o <u>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 TÉCNICO-PEDAGÓGICA
	T3	A direção técnico-pedagógica deve procurar estabelecer novas parcerias, com empresas da área de formação que, fazendo o balanço mensal em sede de reunião de Direção Técnico-Pedagógica.	DIREÇÃO TÉCNICO-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 pela Direção Técnico- Pedagógica da EHF, que no final de cada período correspondente às avaliações intercalares e de finais de semestre, em relação às áreas de melhoria propostas, com exceção do objetivo mais amplo de aumentar a taxa de empregabilidade, a DIREÇÃO TÉCNICO-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 Técnico-Pedagógica aguardará pelos resultados do estudo de empregabilidade, a realizar pelo inquéritos e telefonemas efetuados aos alunos e empresas.

## **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.**

Após o término do período conturbado da Pandemia COVID 19 com as significativas alterações nas dinâmicas sociais e de mercado, a Escola permitiu-se desenvolver o previsto em Regulamento Interno e Plano de Atividades. Exemplo disso temos a participação e organização de alguns eventos externos e internos, tais como: Plano Nacional das Artes, Festival Internacional de Cinema de Turismo &ART&TUR, “Workshop Internacional de Turismo Religioso”, “Mercadinho Doce”, “Cozinhas do Mundo”, Projeto Integrador e participação em concursos nacionais, entre outros, é muito importante permitindo o reforço das dinâmicas existentes da 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. As aulas práticas em simultâneo com o constante envolvimento de profissionais do setor 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.

As Provas de Aptidão Profissional, momentos privilegiados no que se refere à participação dos stakeholders internos e externos promovem a interação entre os jurados, os alunos finalistas e a comunidade envolvente. Esta procura constante de envolvimento entre os diferentes players, é muitas vezes a garantia de contratação profissional e de feedback no que se refere à metodologia implementada promovendo na escola uma melhoria contínua da formação.

A melhoria das capacidades e aptidões face a contextos reais de trabalho é possível também graças à dinamização do restaurante pedagógico de aplicação, que permite o garante da melhoria e aperfeiçoamento de técnicas exigidas no mercado e valorizadas pelos empregadores.

Com vista a dar cumprimento as metas propostas reforçámos as reuniões de trabalho presenciais com as empresas, as visitas de estudo, as sessões técnicas, palestras, entre outras.

A intensificação dos projetos Erasmus + através de uma maior abertura geográfica do país de origem dos parceiros, 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.

O ciclo da qualidade, do ponto de vista formal e institucional, está embutido na nossa forma de trabalho. Todos os documentos de referência internos estão 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. Destaca-se, neste âmbito, o envolvimento de entidades locais, regionais e nacionais em projetos, eventos e iniciativas desenvolvidos pela Escola, bem como a crescente participação destas entidades em órgãos de consulta e acompanhamento, designadamente através do Conselho Consultivo. Este órgão tem vindo a afirmar-se como uma estrutura fundamental de auscultação e concertação estratégica, contribuindo para a análise dos resultados alcançados, para a definição da oferta formativa e para o alinhamento da ação da Escola com as necessidades identificadas no território e nos setores de atividade em que se inserem os cursos ministrados.

Está perspetivado o alargamento e inclusão de mais e variadas entidades com as quais colaboramos, de modo a completar e a enriquecer as atuais participações dos stakeholders externos nas diferentes fases do ciclo da qualidade – planeamento, implementação, avaliação e revisão –, procurando que o seu contributo se traduza efetivamente na definição de estratégias, na adequação da oferta formativa e na melhoria dos processos pedagógicos. Neste contexto, a Escola intensificou o relacionamento com empresas, entidades públicas, associações, instituições de ensino superior e outros parceiros relevantes do setor, promovendo a sua participação em reuniões de trabalho, sessões técnicas, atividades pedagógicas, júris de PAP, acompanhamento da FCT e momentos de reflexão estratégica.

Nesta fase da Revalidação do selo de qualidade EQAVET, consideramos que as ações de melhoria relativas ao funcionamento do EQAVET e aos stakeholders externos permitiram atingir a grande maioria dos objetivos pretendidos. Foi possível aferir que os percursos escolares se desenvolvem com base num quadro de rigor, de promoção da autonomia, tolerância intercultural, inclusão, solidariedade e abertura ao exterior capazes de proporcionar aos alunos as competências específicas e transversais fundamentais.

Os resultados obtidos, apesar de não serem totalmente evolutivos permitem evidenciar uma crescente consolidação dos mecanismos de participação, monitorização e melhoria contínua, permitindo à Escola reforçar a qualidade da formação ministrada, a adequação da sua oferta educativa às necessidades do mercado de trabalho e a confiança dos diferentes stakeholders no projeto educativo desenvolvido. A continuidade deste trabalho constituirá um dos principais eixos estratégicos de desenvolvimento, reforçando o compromisso institucional com os princípios de qualidade, inovação, empregabilidade e excelência preconizados pelo Quadro EQAVET.