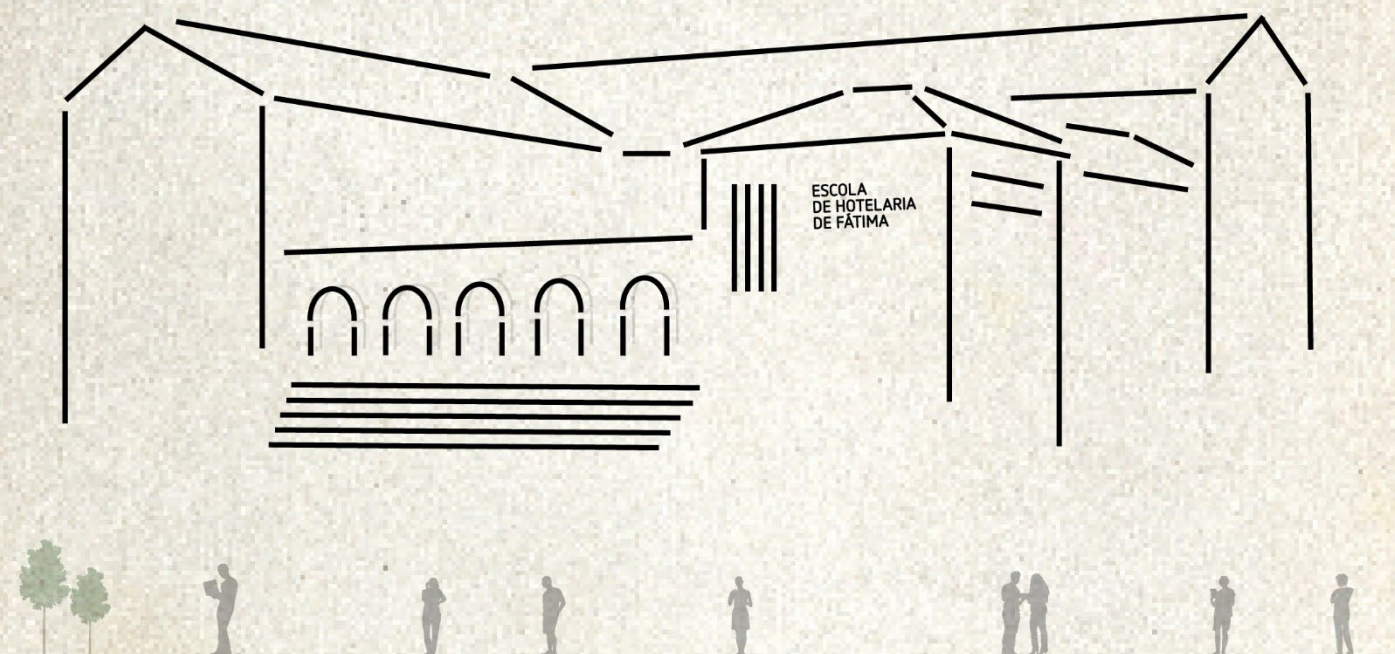




ESCOLA
DE HOTELARIA
DE FÁTIMA

PROJETO EDUCATIVO 2025/2028



ÍNDICE

Introdução.....	5
1. Missão, Visão e Valores da Escola.....	6
2. Áreas transversais da Organização	7
2.1. Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania (EEEC)	7
2.2. Educação Inclusiva	8
2.3. Estratégia Internacional	9
2.4. Plano de Atividades.....	10
3. Diagnóstico e Planeamento	11
3.1. Caracterização - Recursos Humanos e Materiais.....	11
3.2. Rede de parcerias.....	13
3.3. Certificação da Qualidade	13
3.4. Evolução da taxa de empregabilidade dos alunos dos triénios 2019-2022 a 2021-2024	14
3.5. Relação com a Comunidade.....	15
4. Análise Externa.....	16
4.1. Contexto Geográfico	16
4.2. Contexto Demográfico	16
4.3. Contexto Educativo	17
4.4. Contexto Socioeconómico.....	17
4.5. Análise SWOT	18
5. Planeamento: Objetivos e Metas.....	23
5.1. Objetivos Gerais	23
5.2. Objetivos Específicos.....	23
6. Implementação	25
6.1. Organização Escolar	25
6.1.1. Organograma.....	26
6.2. Princípios estruturais/Organização	26
6.3. Gestão Modular.....	27
6.4. Distribuição do Serviço Docente	28
6.5. Substituição de Aulas	29
6.6. Prova de Aptidão Profissional (PAP)	29
6.7. Formação em Contexto de Trabalho (FCT)	29
7. Oferta Formativa	30
7.1. Curso Profissional de Técnico de Restaurante/Bar	30

7.2. Curso Profissional de Técnico de Cozinha/Pastelaria	30
7.3. Curso Profissional de Técnico de Pastelaria/Padaria	30
7.4. Curso Profissional de Técnico de Turismo	30
7.5. Curso Profissional de Técnico de Massagem de Estética e Bem-Estar	30
8. Estratégias, Mecanismos e Metodologias.....	31
8.1. Plano de Ação e Melhoria Contínua.....	31
a) Reduzir Abandono e Absentismo.....	32
b) Cumprir Objetivos de Sucesso por Disciplina/componente/área de formação	32
c) Reforçar a Articulação Curricular	33
d) Intensificar Relação com Empresas	34
e) Recolher Recomendações das Empresas Parceiras	34
f) Sessões de Técnicas de Procura de Emprego	35
g) Aumentar a Satisfação dos Alunos.....	35
9. Avaliação e Revisão do Projeto Educativo	36
9.1. Estratégia de Comunicação / Divulgação	36
a) Relatórios Intercalares (1.º e 2.º semestre).....	36
b) Relatório Anual de Avaliação	36
c) Relatório Final Global	36
9.2. Comunicação de Resultados	37
a) Divulgação Interna	37
b) Divulgação Externa.....	37
Conclusão	38

LEMA: “Entre profissionais: juntos numa casa de aprender onde se faz escola”

“Aqui formamos profissionais desde cedo, num ambiente de colaboração e pertença. Somos uma verdadeira casa de aprender, acolhedora e inovadora, onde não só se ensina, mas também se cria, se constrói e se deixa marca.” – Diretor Executivo da INSIGNARE

A aventura da formação profissional na área de hotelaria inicia-se em 1991 com o Curso Técnico de Hotelaria – Receção/Atendimento, a funcionar em instalações cedidas pela ACISO. Considerando o enquadramento da economia local, tornou-se imprescindível o crescimento e diversificação da formação noutras áreas de hotelaria e consequentemente um crescimento da escola, passando em 1993 para instalações cedidas pelo Centro de Estudos de Fátima (CEF), enquanto Pólo da Escola Profissional de Ourém. Esta mudança permitiu a abertura de turmas noutras áreas tais como: Curso Técnico de Hotelaria – Restauração, Organização e Controlo e Curso Técnico de Cozinha/pastelaria. Este crescimento revelou-se fundamental para a autonomia da escola que aconteceu em 2010 com a criação da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima e posteriormente com a mudança de instalações em 2012 para o antigo Seminário dos Monfortinos. Ao longo dos anos foram sendo efetuadas obras de melhoria com vista a proporcionar aos alunos as melhores experiências e aprendizagens ao longo da sua formação.

Introdução

A conceção do projeto educativo tem acompanhado, nas últimas três décadas, a crescente evolução e consolidação da autonomia, gestão e administração das escolas. Tal como aparece no pressuposto no decreto lei n.º 137/2012, de 2 de julho, considera-se o projeto educativo como “(...) o documento que consagra a orientação educativa da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima, elaborado e aprovado pelos seus órgãos de administração e gestão para um horizonte de três anos, no qual se explicitam os princípios, os valores, as metas e as estratégias segundo os quais a escola se propõe cumprir a sua função educativa...”. O projeto educativo, que agora se apresenta, pretende ser um instrumento organizacional de expressão da vontade coletiva dos intervenientes da comunidade escolar. A apresentação das linhas de orientação educativa da escola evidencia o que se 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. Este documento procura igualmente ser o garante da qualidade do serviço de educação e formação prestado, uma vez que está alinhado com o Quadro EQAVET – certificação da qualidade renovada pela ANQEP em junho de 2023 – sendo estruturado ao longo das fases do ciclo da qualidade: Planeamento, Implementação, Avaliação e Revisão. Este Projeto foi desenvolvido por uma equipa em trabalho colaborativo, e contou com a participação, em diversos momentos, dos alunos, pais/encarregados de educação, professores e pessoal não docente. Não obstante tratar-se de um instrumento de gestão escolar, o Projeto Educativo tentou espelhar a escola como organização e constituir-se como elemento de transformação e crescimento da sociedade, sendo nossa intenção que a comunidade escolar dele se aproprie e com ele se identifique.

1. Missão, Visão e Valores da Escola

Na Escola Profissional de Hotelaria de Fátima acreditamos que cada aluno traz consigo um talento único e um futuro cheio de possibilidades. A nossa missão é guiar, inspirar e capacitar cada jovem para que descubra o seu caminho, desenvolva as suas competências e se torne um profissional confiante, criativo e solidário. Mais do que ensinar, acompanhamos pessoas — construímos relações de confiança, promovemos a partilha e o respeito, e incentivamos o espírito de iniciativa e de superação. Em parceria com as famílias, as empresas e a comunidade, trabalhamos todos os dias para que a EHF seja um lugar onde se aprende a ser, a fazer e a ser feliz.

Orientamos a nossa ação por um conjunto de valores que promovem o desenvolvimento integral dos alunos, na construção de uma identidade de escola sólida, responsável e inovadora:

- **Respeito e Empatia** – Valorizamos cada pessoa e acreditamos que a diversidade é fonte de aprendizagem;
- **Responsabilidade e Ética** – agimos com integridade e compromisso, preparando cidadãos conscientes e participativos;
- **Inovação e Criatividade** – Incentivamos o pensamento crítico, o empreendedorismo e a capacidade de criar soluções novas;
- **Colaboração e Comunidade** – Acreditamos numa metodologia de trabalho colaborativo e no envolvimento com o meio que nos rodeia;
- **Excelência e Profissionalismo** – Seguimos o princípio da melhoria contínua e o rigor no que fazemos.

A Escola assume o compromisso numa atitude transparente, ética e colaborativa com todos os intervenientes da comunidade educativa:

- **Com os alunos:** proporcionar uma formação integral, que desenvolva capacidades técnicas, humanas e sociais de acordo com as competências essenciais dos alunos do século XXI;
- **Com as famílias:** construir uma relação de confiança, comunicação e corresponsabilidade educativa;

- **Com as empresas:** promover uma formação alinhada com as necessidades reais do mercado de trabalho e com os desafios da economia local e global;
- **Com a comunidade:** participar ativamente no desenvolvimento sustentável, cultural e social do território.

Na Escola Profissional de Hotelaria de Fátima vivemos uma cultura de proximidade, entusiasmo e partilha, onde aprender é um ato coletivo e transformador. Cultivamos o **orgulho de pertencer**, celebramos as conquistas e valorizamos o percurso de cada um. Queremos ser uma escola que forma profissionais e cidadãos com alma, preparados para construir o futuro com competência, sensibilidade e propósito.

2. Áreas transversais da Organização

2.1. Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania (EEEC)

A EEEC tem por base uma visão e forma de estar que faz parte da essência das Escolas propriedade da INSIGNARE. A cidadania é entendida como algo que se aprende vivendo e praticando, através de atividades e integrada em diversas disciplinas.

Desde o ano letivo de 2018/19, com a implementação da flexibilidade curricular, a Escola aprimorou o seu trabalho para formar os alunos em função do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória. A EEEC visa dotar os alunos de competências que lhes permitam uma atitude pessoal e cívica responsável, tornando-os cidadãos de plenos direitos e ativos na comunidade.

A cultura promovida pela Escola desenvolve competências de natureza cognitiva, procedimental, pessoal, social e emocional, utilizando múltiplas estratégias a nível curricular e extracurricular. As estratégias educativas focam-se na aquisição de competências técnicas essenciais para o mercado de trabalho e para uma economia do conhecimento, consolidadas com o desenvolvimento integral de competências transversais, como o pensamento crítico e criativo, o desenvolvimento emocional, o relacionamento social e interpessoal, e a formação para a saúde e bem-estar.

A Cidadania e Desenvolvimento é transversal a todas as disciplinas, sendo um espaço curricular privilegiado para aprendizagens com impacto tridimensional na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e no relacionamento social e intercultural.



Com base nas orientações nacionais, e no perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória, foram definidos temas e competências primordiais para o triénio 2025/2028. Anualmente, o Conselho Técnico-Pedagógico definirá uma estratégia de educação para a cidadania, articulando disciplinas e metodologias, ajustável ao longo do triénio.

2.2. Educação Inclusiva

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima é uma escola inclusiva em termos sociais e académicos. Todos os alunos são considerados elementos ativos e participativos, numa dinâmica de cidadania que se estende à comunidade local. Esta relação reflete-se também nas interações com as empresas numa valorização pessoal e profissional dos alunos.

É reconhecida e aceite a identidade própria de cada aluno, bem como o seu contributo para a comunidade, dentro e fora da sala de aula. Todos os alunos têm acesso ao currículo, independentemente do seu perfil e ritmo de aprendizagem, com base numa abordagem multinível, suportada em alinhamento com as medidas de suporte à aprendizagem.

As metodologias utilizadas são predominantemente ativas, promovendo o envolvimento na tarefa e a aprendizagem colaborativa. A avaliação é diversificada e baseada em competências, permitindo a progressão gradual e dirigida.

A Escola integra estrategicamente esta vertente ao assinar e integrar a Carta Portuguesa para a Diversidade.

A Diversidade é vista como um potenciador de inovação, atração, retenção e promoção de talento, sendo uma mais-valia ao tornar a organização um espelho da sociedade. Valorizar as características e o talento de cada aluno promove a igualdade, combate estereótipos e fomenta uma cultura de inclusão. A Educação Inclusiva é entendida no prisma amplo da Diversidade, como um imperativo ético e um princípio basilar orientador da atuação interna e externa. Esta forma de atuação é transversal e integral a todos os níveis da gestão, criando condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todos (alunos, docentes, não-docentes, dirigentes).

2.3. Estratégia Internacional

Num mundo que é considerado cada vez mais global e integrador, torna-se imperativo para a comunidade escolar da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima possuir uma estratégia internacional. Esta estratégia visa a criação de sinergias entre áreas como a educação, a formação profissional e a cultura, sendo um pilar essencial para o desenvolvimento dos jovens alunos.

Ao longo dos anos a INSIGNARE tem direcionado esforços para a elaboração de candidaturas que garantam o financiamento necessário à mobilidade de estudantes, professores e staff em geral.

O programa Erasmus+ tem sido um valioso aliado nesta aposta, permitindo a concretização destas experiências, carinhosamente designadas por *“dar mundo aos nossos alunos”*.

A aposta nesta estratégia internacional traz vantagens significativas para todos os envolvidos:

- **Para os Alunos:** obter, desenvolver e implementar competências técnicas e sociais em organizações internacionais; complementar a formação recebida e valorizar o perfil profissional; conhecer, avaliar e adaptar criticamente novas metodologias de trabalho à realidade nacional; e tomar consciência dos seus direitos e deveres como cidadão europeu.
- **Para os Professores e Pessoal de Apoio:** obter, desenvolver e implementar competências técnicas e linguísticas; conhecer, avaliar e adaptar pedagogicamente novas metodologias de trabalho; comparar abordagens educativas pelo contacto nas organizações visitadas; e melhorar os materiais e metodologias utilizadas nas aulas após o regresso.
- **Para a Escola:** assegurar a sua sustentabilidade, através da excelência e atualização dos conteúdos lecionados, da qualidade técnica dos docentes e da adaptação à contínua mudança, promovendo o trabalho colaborativo; desenvolver o potencial dos alunos e professores pelas aprendizagens em local de trabalho; disseminar e partilhar as boas práticas educativas dentro da organização, aos seus quadros, aos seus alunos e aos encarregados de educação, envolvendo-os nas atividades conjuntas inerentes à realização das mobilidades; e reforçar a cooperação europeia com escolas congéneres e organizações relevantes para a estratégia definida.

2.4. Plano de Atividades

O plano de atividades assume-se como instrumento essencial na construção de uma identidade de escola. Estudos realizados pela OCDE demonstram que alunos que se sentem felizes, apoiados e seguros na escola revelam níveis superiores de envolvimento e melhores resultados (“Student Well-Being”, 2021). A UNESCO, por sua vez, defende que ambientes educativos emocionalmente positivos são essenciais para aprendizagens profundas e duradouras (“Reimagining Our Futures Together”, 2021).

Neste contexto, o Plano de atividades não se limita a calendarizar iniciativas, mas também a definir estratégia de promoção de competências, de criação de ambientes

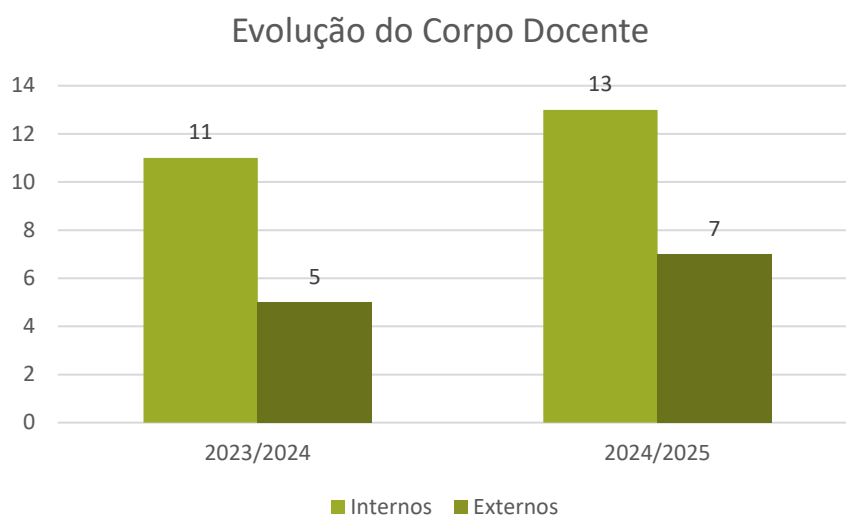
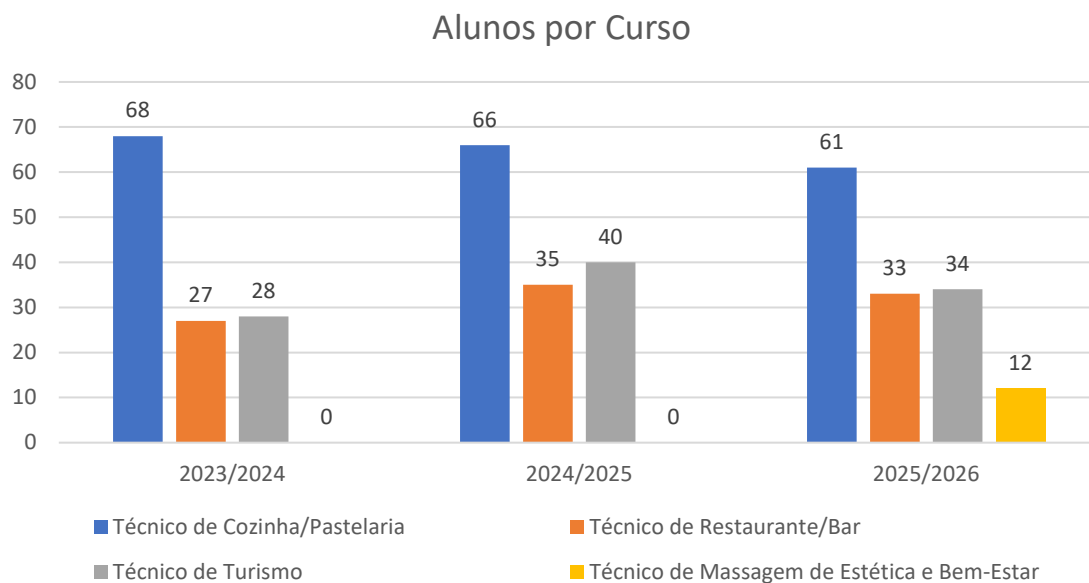
positivos e de reforço da cultura escolar. No ensino profissional, onde se exige um equilíbrio entre saber, saber/fazer e saber/ser, as atividades assumem um papel decisivo na construção de experiências formativas completas. A cada dia os alunos enfrentam desafios específicos, tais como a exigência técnica da sua formação, o contacto precoce com a realidade do mercado de trabalho, a necessidade de construir identidade profissional e a integração em ambientes práticos exigentes o que torna mais exigente o papel da escola no sentido de promover a felicidade, o equilíbrio emocional e a confiança, criando condições para que os alunos desenvolvam resiliência, maturidade e autonomia — competências cruciais para o futuro profissional. O plano de atividades assume, neste contexto uma importância crucial enquanto veículo para o desenvolvimento de competências pessoais e técnicas diferenciadoras. Neste enquadramento, o plano de atividades procura fortalecer a identidade institucional, criando oportunidades para que os alunos participem, colaborem e se revejam na cultura da escola. Atividades que valorizam os cursos, que promovem o contacto com empresas, que reforçam a identidade profissional e que celebram conquistas individuais e coletivas contribuem para consolidar esta ligação que se pretende cada vez mais fortalecida.

3. Diagnóstico e Planeamento

3.1. Caracterização - Recursos Humanos e Materiais

Os recursos humanos da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima são constituídos por professores qualificados integrados no quadro de pessoal, em número que acompanha a população escolar ao longo dos anos, como também por um vasto leque de formadores externos de competências muito específicas de especialização.

Deste modo, apresenta-se a evolução do número de alunos e de professores internos e externos:



No que respeita aos recursos materiais, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima dispõe de várias salas de aula teóricas e vários laboratórios/oficinas:

- 9 Salas de Aula Teóricas
- 1 Laboratórios de Informática com 24 postos
- 1 Restaurante de Aplicação / Sala de prática simulada
- 1 sala de enologia e bar
- 1 cozinha de aplicação
- 1 cozinha de iniciação
- 1 cozinha de produção
- 1 auditório de cozinha – capacidade para 50 pessoas

- 1 ginásio e balneários de apoio
- 1 sala de professores
- 1 gabinete de apoio pedagógico
- 1 auditório com capacidade para 60 pessoas
- 1 auditório de cozinha
- 1 receção
- 1 bar de alunos
- 1 refeitório
- 2 Gabinetes de Trabalho para Direção
- 1 Sala da SAAF (Serviço de apoio ao aluno e família)

Os diversos espaços de formação estão devidamente equipados com os recursos necessários às aprendizagens dos alunos nas respetivas áreas técnicas, sendo periodicamente feitos investimentos de modernização de equipamentos e softwares.

Acresce ainda dizer que toda a área envolvente da escola (interior e exterior) é coberta por uma rede Wi-Fi de acesso livre à Internet para a comunidade educativa.

3.2. Rede de parcerias

Como uma organização “viva” que é e pretende ser, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima tem uma ligação intensa com a comunidade, espelhada numa vasta rede de parcerias que foi firmando ao longo dos seus 35 anos de existência, a nível local, regional e até internacional.

Se as parcerias com empresas de diversas áreas e setores de atividade são as que assumem preponderância pelo seu número e pelo robustecimento da raiz do ensino profissional, também é verdade que a tipologia de parcerias da EHF vai para além disso, contemplando igualmente Instituições Ensino Superior, Entidades Públicas, Associações, Fundações e Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS).

3.3. Certificação da Qualidade

A EHF é uma escola com certificação da qualidade alinhada com o Quadro EQAVET desde 20 de fevereiro de 2020, tendo revalidado o selo em 05 de junho de 2023.

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação

Profissional (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.

A EHF viu em boa hora neste processo de certificação da qualidade uma mais-valia que lhe permitiu documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão. Este processo implica processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, bem como 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.

O ciclo de qualidade do EQAVET implementado inclui quatro fases interligadas: (1) Planear (definir metas e objetivos apropriados e mensuráveis); (2) Implementar (estabelecer procedimentos que assegurem o cumprimento das metas e objetivos definidos); (3) Avaliar (desenvolver mecanismos de recolha e tratamento de dados que sustentem uma avaliação fundamentada dos resultados esperados); e (4) Rever/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).

Estas fases do ciclo da qualidade têm sido rigorosamente cumpridas na EHF, tendo contribuído de forma inequívoca para a melhoria contínua do serviço de educação e formação que presta.

A suportar este compromisso com a qualidade estão as evidências publicadas interna (emails e a utilização da plataforma Microsoft Teams) e externamente (site da EHF, separador EQAVET), tais como o documento base e plano de ação EQAVET, relatórios de execução intermédios (trimestrais e anuais) e planos de melhoria.

3.4. Evolução da taxa de empregabilidade dos alunos dos triénios 2019-2022 a 2021-2024

Anualmente, durante os meses de fevereiro e março, a EHF ausculta os seus antigos

alunos através de um inquérito online, para que se pronunciem acerca da sua ocupação atual, informando a escola se estudam e/ou se trabalham, ou se se encontram desempregados.

A EHF desenvolve esforços no sentido de integrar os alunos no mercado de trabalho, tendo em consideração os triénios 2019-2022 a 2021-2024 que corresponde a um universo de 131 alunos.

O esforço realizado no sentido de intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras, bem como o trabalho realizado para incutir aos alunos a importância da aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo neles a capacidade de atualização de conhecimentos, tem-se refletido positivamente na sua taxa de empregabilidade.

Triénios	<u>N.º de alunos que terminaram o ciclo de formação</u>	<u>Taxa de empregabilidade*</u> (sobre alunos que terminaram o ciclo de formação)
2020-2023	53	78,9%
2021-2024	27	75%
2022-2025	51	79,3%

* Emprego + prosseguimento de estudos

A partir da tabela acima, podemos estabelecer uma taxa média de empregabilidade dos últimos 3 triénios, que se situa nos 77,73%, incluindo não só os antigos alunos empregados como também aqueles que prosseguiram estudos.

3.5. Relação com a Comunidade

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima assume-se como um agente ativo nas dinâmicas sociais, tendo sido firmadas uma série de valiosas parcerias que permitem aos alunos desta escola ter um contacto muito direto na sociedade civil.

Temos como exemplo disso as atividades de Showcooking e EHF Flash Mob, que privilegiam o contacto direto com o público, em que os alunos mediante a supervisão

dos formadores, partilham as suas aprendizagens e o saber/fazer.

Muitos outros exemplos destacam a participação em contexto de sociedade, como por exemplo a participação na organização do Workshop Internacional de Turismo Religioso; o Mercadinho doce e salgado, o Festival Cozinhas do Mundo; a colaboração com o Município de Ourém na dinamização de diversos eventos (participação na Feirourém, em seminários/fóruns /certames/concursos...), entre outras atividades.

Reputamos de especial importância o forte relacionamento com a comunidade, não só através da formação em contexto de trabalho, mas também através destas parcerias que permitem desenvolver nos alunos várias “*soft skills*” fundamentais a uma cidadania ativa e responsável, dando maior notoriedade à Escola Profissional de Hotelaria de Fátima.

4. Análise Externa

4.1. Contexto Geográfico

A EHF está situada no município de Ourém, no distrito de Santarém, na sub-região do Médio Tejo. A área do concelho de Ourém é de aproximadamente 416,1 km², confinando geograficamente a norte com Pombal, nordeste com Alvaiázere, este com Ferreira do Zêzere e Tomar, a sudeste com Torres Novas, a sudoeste com Alcanena e a Oeste com Batalha e Leiria.

A freguesia de Fátima, onde a EHF está inserida tem uma área de 71,29 km², apresentando um relevo característico pela proximidade com a Serra D’Aire e Candeeiros. No que respeita a Infraestruturas de transporte destaca-se o acesso rodoviário via A1 (nó de Fátima) e ligação ferroviária pela linha do Norte.

4.2. Contexto Demográfico

A população do concelho de Ourém é de cerca de 44.068 habitantes segundo dados recentes do município. De referir que, cerca de metade da população está na faixa etária 25-64 anos; o índice de envelhecimento (65+ por cada 100 com menos de 15) é elevado: 222, acima da média nacional.

O crescimento populacional em Ourém nos últimos anos deve-se bastante ao saldo migratório positivo, não tanto ao crescimento natural.

A freguesia de Fátima concentra cerca de 30 % da população do concelho o que lhe confere uma maior dinâmica em relação ao restante do concelho.

4.3. Contexto Educativo

O concelho de Ourém apresenta desafios na educação: segundo dados apurados pelos serviços do município, a taxa de analfabetismo é de 4,5%, acima da média nacional de 3,1 %.

A percentagem dos residentes que completaram diferentes níveis de escolaridade no concelho, apresenta-se:

- Ensino básico: 56%
- Ensino secundário: 39%
- Ensino superior: 16%

A EHF, com a sua oferta formativa procura responder diretamente às necessidades formativas do concelho, oferecendo percursos técnicos com forte componente prática (estágios, PAP) e ligação às empresas do setor turístico. A existência de uma população jovem e uma forte dinâmica turística tornam a formação profissional estratégica para o desenvolvimento local e para combater o abandono escolar.

4.4. Contexto Socioeconómico

A economia do concelho está fortemente orientada para o turismo religioso, especialmente devido à especificidade de Fátima. Quanto ao tecido empresarial local: predominam pequenas e médias empresas, com ênfase no setor terciário (hotelaria e comércio), seguido pelo secundário e primário. A indústria (como a de mármore e madeiras), o comércio, e a construção civil são também um forte contributo para a dinamização da economia local.

A imigração tem um forte contributo para a economia local: a presença de 5% da população concelhia com nacionalidades diferentes reforça a diversidade e cria novas dinâmicas socioeconómicas.

4.5. Análise SWOT

A análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats – Forças, Fraquezas, Oportunidades e Ameaças) que se apresenta de seguida foi elaborada com a participação de vários grupos de trabalho, contando com alunos, pessoal docente, pessoal não docente e encarregados de educação que fizeram as suas análises SWOT através das metodologias de recolha de dados inquérito individual (online e físico) e focus group.

Partindo das conclusões destes intervenientes e atores da comunidade escolar, foi feita esta análise SWOT global da escola.

Pontos Fortes

<i>Ponto forte</i>	<i>Evidências/Estratégias</i>
<i>Oferta formativa especializada</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas de formação enquadradas com as necessidades do tecido empresarial da região, vocacionadas para a área de hotelaria e turismo (Turismo, Restaurante/Bar, Cozinha/Pastelaria e Pastelaria/Padaria), acrescido da área dos cuidados de beleza como complemento aos serviços da oferta turística da região – Curso Profissional de Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar; • Existência de espaços técnicos adequados à formação ministrada; • Corpo docente com formação especializada e experiência profissional.
<i>Credibilidade e notoriedade da escola</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção constante junto do tecido empresarial e estudantil das atividades e valências da escola; • Valorização de uma cultura de identidade na comunidade escolar; • Integração da comunidade nas atividades desenvolvidas; • Reforço da marca EHF – Escola de Hotelaria de Fátima; • Participação dos alunos e corpo docente em concursos e atividades regionais, nacionais e internacionais; • Formação em contexto de trabalho no estrangeiro.

<i>Taxa de empregabilidade</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Formação especializada e de elevada componente prática dos cursos, ajustada às exigências do mercado de trabalho; • Cooperação regular entre o tecido empresarial e a escola; • Promoção de medidas de apoio à integração do aluno no mercado de trabalho; • Valorização do currículo-vitae com a realização de formação em contexto de trabalho, no estrangeiro.
<i>Dimensão, flexibilidade e dinamismo da escola</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforço da promoção junto do tecido empresarial e estudantil das atividades e valências da escola; • Construção de uma cultura de identidade na comunidade escolar; • Integração do meio envolvente nas atividades desenvolvidas; • Colaboração em eventos promovidos por entidades regionais e nacionais.
<i>Centralidade geográfica</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Abrangência regional (ao nível de alunos e de entidades empregadoras); • Boas acessibilidades aos concelhos limítrofes, alguns deles grandes polos de desenvolvimento (Leiria, Marinha Grande, Porto de Mós, Torres Novas, Tomar e Abrantes); • Localização da escola na Região de Turismo do Centro, tendo em conta o crescimento do setor turístico nesta região; • Localização da escola num parque hoteleiro de grande dimensão nacional e de constante dinamismo.
<i>Estabilidade do corpo docente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabilidade dos vínculos laborais no corpo docente e não docente da Escola; • Corpo docente integrado na cultura de escola; • Incentivo à formação especializada.

Pontos Fracos

<i>Ponto fraco</i>	<i>Evidências/Estratégias</i>
<i>Constrangimentos da estrutura física e recursos da escola</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Existência de limitações ao nível das Instalações; • Insuficiência de recursos digitais adaptados a uma indústria 4.0; • Constrangimentos na adaptação dos recursos didáticos ao perfil individual de cada aluno.
<i>Fatores demográficos e sociais</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Descredibilização das profissões inerentes às ofertas formativas, junto das famílias dos alunos do terceiro ciclo; • Inexistência de uma rede de transportes públicos compatíveis com a frequência da escola.
<i>Literacia Digital de docentes e discentes</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Insuficiência de competências digitais por parte do corpo docente da escola; • Insuficiência de competências digitais dos alunos.

Oportunidades

<i>Oportunidades</i>	<i>Estratégias/Operacionalização</i>
<i>Necessidade de mão-de-obra qualificada e novas modalidades e tendências de trabalho no setor do turismo e restauração</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Procura constante de profissionais qualificados nas áreas de formação da escola; • Reforço das relações de cooperação com o tecido empresarial; • Atualizar o corpo docente para as novas modalidades de trabalho nos diversos setores, integrando a Inteligência Artificial; • Valorização das profissões no mercado de trabalho; • Acompanhamento das tendências do mercado de trabalho face à evolução da Inteligência Artificial.

<i>Estágios e projetos internacionais</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Consciencialização da importância da participação em estágios e/ou projetos internacionais no currículo do aluno; • Aquisição de novas competências linguísticas, culturais, técnicas, pessoais e sociais (soft skills);
<i>Valorização do ensino profissional</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Campanhas publicitárias nacionais e da própria escola mais frequentes e com maior dimensão; • Maior visibilidade dos cursos da escola, através da realização de atividades inovadoras e abertas à comunidade (PAP's, "Live Cooking", "EHF Flash Mob" "Sunset's", Projetos Internacionais, showcookings, concursos...);
<i>Inteligência Artificial (IA)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Rentabilização do tempo na execução de tarefas; • Diversificação de metodologias de trabalho e aprendizagem, assente numa utilização ética e crítica das ferramentas; • Produção de conteúdos adaptados ao perfil de cada aluno;

Ameaças

<i>Ameaças</i>	<i>Cenários</i>
<i>Fatores demográficos e sociais</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Baixa taxa de natalidade; • Dificuldade na integração de alunos migrantes, tendo em conta as burocracias associadas aos processos de atribuição de autorizações de residência.
<i>Constrangimentos financeiros</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desinvestimento público no ensino profissional; • Diminuição do poder financeiro das famílias para investimento em formação; • Dificuldade de apoios para os grupos migratórios.

<i>Oferta formativa concorrencial</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Todas as escolas secundárias públicas e privadas disponibilizam ofertas profissionalizantes; • Maior oferta profissionalizante disponível por área geográfica.
<i>Contratação de mão de obra não especializada</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilização das vantagens e mais valias da contratação de pessoal especializado, ao tecido empresarial; • Colaborar com o tecido empresarial nas estratégias de contratação de profissionais especializados.
<i>Falta de Identidade com a escola</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover hábitos de trabalho e de estudo direcionados ao ensino profissionalizante; • Fomentar o compromisso e sentido de responsabilidade; • Envolvimento da comunidade escolar na missão e valores da escola.
<i>Taxa de conclusão</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Elevada taxa de absentismo dos alunos; • Elevada taxa de desistências; • Inexistência de compromisso dos alunos na participação e envolvimento nas dinâmicas promotoras do sucesso escolar; • Falta de metodologias diversificadas de avaliação e apoio extracurricular com base em projetos e diferenciação pedagógica; • Apoio psicossocial, saúde mental e bem-estar dos alunos;

5. Planeamento: Objetivos e Metas

5.1. Objetivos Gerais

Assente no diagnóstico inicial do ponto onde se encontra a organização, apresenta-se de seguida a visão prospetiva e de tendências para o próximo triénio em que vigora este Projeto Educativo, de forma muito concreta e quantificável, alinhando perfeitamente os níveis de Qualidade EQAVET com a estratégia organizativa.

OBJETIVOS GERAIS	CONTEXTUALIZAÇÃO	META A 3 ANOS
1 - TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS	É entendido como a percentagem dos alunos que completam o curso profissional inicial, obtendo uma qualificação, em relação ao total de alunos que ingressam nesse curso.	70 %
2 - TAXA DE EMPREGABILIDADE	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.	70%
3 - GRAU DE SATISFAÇÃO DOS ALUNOS EM RELAÇÃO À PRESTAÇÃO GLOBAL DA EHF	Entendido como a percentagem de alunos que classificam a prestação da EHF como Boa ou Muito Boa nos inquéritos de satisfação realizados	80%

5.2. Objetivos Específicos

Para alcançar os diferentes objetivos gerais a EHF definiu alguns objetivos específicos que no seu todo e que durante a sua implementação vão de forma distinta contribuir para o sucesso das metas apresentadas e definidas pela EHF.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTEXTUALIZAÇÃO	CONTRIBUTO
1 - Reduzir o abandono escolar	Entendido como a percentagem de alunos que abandonam os seus cursos antes da duração total do curso de 3 anos	Objetivo Geral: 1, 2 e 3
2 - Reduzir o absentismo	Entendido como a percentagem de alunos que tem mais do que 24 faltas injustificadas em cada ano letivo de vigência do Projeto Educativo	Objetivo Geral: 1 e 3
3 - Cumprimento das metas de sucesso por Componente/Disciplina /área de formação	Entendido como a taxa de conclusão de módulos realizados nas componentes/ 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.	Objetivos Gerais: 1, 2 e 3
4 - 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 carácter informativo e/ou lúdica(s)	Objetivos Gerais: 1 e 3
5 - Reforçar a articulação curricular	Medido através dos planos/atividades realizados entre disciplinas, no sentido da diversidade e reforço de competências aos alunos	Objetivos Gerais: 1 e 3
6 - Intensificar o relacionamento com as empresas, e aumentar as classificações de FCT (15 ou mais valores)	Através de <i>aulas.com</i> , sessões, visitas de estudo, novas parcerias e reforço das existentes, convites para júri de provas de avaliação.	Objetivos Gerais: 2 e 3

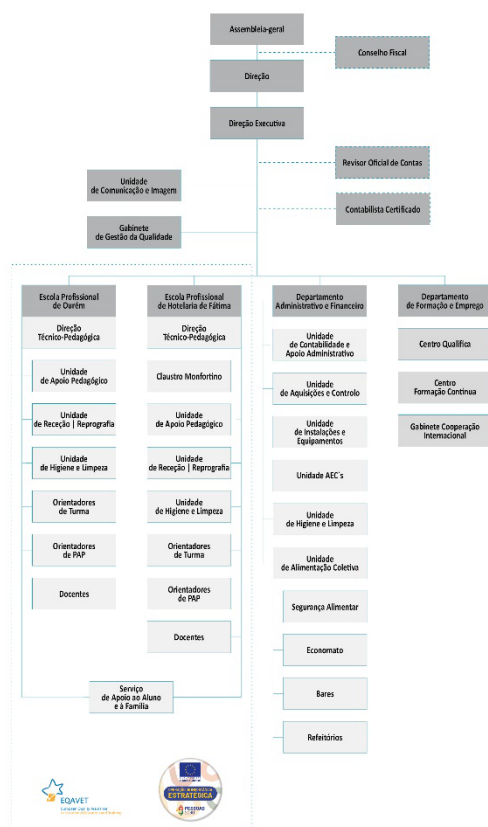
7 - Auscultar a satisfação das empresas que recebem os alunos em FCT e que empregam ex-alunos	Tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho e/ou emprego.	Objetivos Gerais: 1 e 2
8 - Recolher as sugestões e/ou recomendações	Solicitadas às empresas parceiras, em sede de Conselho Consultivo, em relação às competências a melhorar/desenvolver pelos alunos.	Objetivos Gerais: 2
9 - Realizar sessões de procura de emprego	Sessões promotoras à integração no mercado de trabalho.	Objetivos Gerais: 2
10 - Grau de satisfação dos alunos em relação à prestação global da EHF	Percentagem de alunos que classificam a prestação dos docentes da EHF como Boa ou Muito Boa nos inquéritos de satisfação realizados	Objetivos Gerais: 3

6. Implementação

6.1. Organização Escolar

A EHF está inserida numa organização vasta de ensino e formação, a INSIGNARE, sendo dela parte integrante e um departamento agregado e orgânico.

6.1.1. Organograma



INS 1207/05
Instituto de Apoio à Formação Profissional | Rua do Colégio e Comércio, 141-143, 1414-003 Ourém
N.º 141 241 400 (24h) | Email: info@insignare.pt



6.2. Princípios estruturais/Organização

A EHF é uma escola especializada nas áreas de restauração, hotelaria e turismo, com cursos organizados em módulos distribuídos ao longo dos 3 anos de formação. Para além da formação prática em contexto de aula, todos os alunos realizam estágio (FCT) e Prova de Aptidão Profissional (PAP), como forma de aplicarem os conhecimentos adquiridos, mas também para apreenderem novos conceitos e metodologias que as experiências nas empresas lhes podem proporcionar.

A frequência dos cursos permite-lhes obter um Diploma e Certificado de Qualificação – nível 4, o que permite que o aluno faça a sua integração no mercado de trabalho e ao mesmo tempo dar resposta às necessidades do setor na região.

A admissão do aluno para a frequência de qualquer curso, está sujeita à celebração de um Contrato de Educação e Formação, assinado entre a INSIGNARE e o aluno ou o Encarregado de Educação, no caso deste ser menor.

Neste documento constam os direitos e deveres de cada uma das partes, podendo a escola rescindir unilateralmente a qualquer altura, no caso de incumprimento ou infração grave, por parte do aluno, de acordo com os respetivos regulamentos e normas da escola.

6.3. Gestão Modular

Os cursos ministrados na Escola Profissional de Hotelaria de Fátima, obedecendo aos requisitos específicos da lógica de organização modular, apresentam três componentes: sociocultural, científica e tecnológica.

As diversas disciplinas estão organizadas em módulos, considerando as respetivas cargas horárias e com a estrutura do plano curricular, facilitando a interdisciplinaridade entre as várias temáticas que compõem os cursos.

Os módulos são organizados com base na sua carga horária, no calendário escolar previsto para o ano letivo, a duração e operacionalização da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), a realização da Prova de Aptidão Profissional (PAP) e as aprendizagens específicas de cada disciplina.

A organização em sistema modular evita retenções, o que significa que o aluno pode avançar no seu percurso formativo mesmo que apresente módulos em atraso. Para os alunos que apresentem maiores dificuldades na apreensão dos conteúdos, a EHF desenvolve apoios de recuperação, tais como aulas de apoio à quarta-feira, tutorias, entre outras.

Constituição de Turmas e Horários

Cabe à Direcção Técnico-Pedagógica a organização e constituição das turmas da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima, de acordo com critérios definidos pela mesma e seguindo recomendações do Conselho Pedagógico.

Estes critérios assentam em questões tais como: espaços físicos disponíveis, necessidades pedagógicas específicas da disciplina ou módulo a ser lecionado, horários dos transportes escolares, disponibilidade dos formadores externos e também a motivações dos alunos.

Na elaboração dos horários semanais de cada turma, são identificados diversos aspetos que devem ser considerados:

- Atribuição de horários com 32 horas semanais por turma;

- Atribuição de horários de 22 horas aos professores, configurando horários completos;
- Distribuição equilibrada da carga horária ao longo da semana;
- Evitar mais de 4 tempos consecutivos (exceto áreas técnicas);
- Educação Física preferencialmente após o almoço;
- Atribuição de uma tarde livre por turma, quando esta situação não comprometa o cumprimento das cargas horárias per vistas para as disciplinas.

6.4. Distribuição do Serviço Docente

A distribuição do serviço docente é da responsabilidade da Direcção Técnico-Pedagógica, a qual deve ter como princípio orientador a qualidade do ensino e os interesses e expectativas dos alunos.

As suas funções centram-se na atividade letiva, no entanto deverão ser complementados com outras funções diferenciadas, que passam pelo acompanhamento nos apoios escolares, pela participação em atividades extracurriculares com especial incidência para a cooperação com a comunidade, participação em projetos, formação, e outras em que a sua participação se considere pertinente.

Especificamente os formadores da área técnica, deverão ter as qualificações pedagógicas e profissionais, mas ter a estreita ligação ao tecido empresarial, garantindo uma permanente atualização em relação às necessidades do mercado de trabalho e a uma capacitação mais próxima aos alunos de formas, métodos e processos profissionais. Assim, é necessário ter em consideração alguns princípios gerais:

- ✓ Possibilitar a cada professor o acompanhamento dos seus alunos ao longo dos diferentes anos de escolaridade, desde que não existam objeções por parte do Conselho Pedagógico ou Direcção Técnico-Pedagógica;
- ✓ Assegurar a existência de um docente por área disciplinar;
- ✓ Garantir o cumprimento das cargas horárias previstas nos diversos planos curriculares.

6.5. Substituição de Aulas

É da escola a responsabilidade a organização e execução da atividade educativa durante o período de tempo em que os alunos permaneçam na escola. Assim, a organização curricular deve obedecer ao respeito integral dos horários dos alunos, garantindo que as ausências dos professores devem ser comunicadas e substituídas por outra disciplina útil para a aprendizagem. Esta metodologia pretende garantir o cumprimento das cargas horárias e proporcionar aos alunos uma aprendizagem mais equilibrada em termos dos tempos letivos.

6.6. Prova de Aptidão Profissional (PAP)

A conclusão de um curso profissional pressupõe a realização de um projeto final dominado de Prova de Aptidão Profissional (PAP). Este projeto deverá ter uma vertente multidisciplinar de forma a permitir aferir das competências apreendidas pelos alunos ao longo da sua formação, bem como evidenciar uma adequação ao mercado de trabalho. Este projeto poderá ser realizado de forma individual ou em grupo, de acordo com as áreas de formação e o regulamento específico, no entanto o modelo deverá sempre permitir uma avaliação individualizada, rigorosa e fundamentada. O projeto realiza-se sob a orientação e acompanhamento de um docente/formador da área técnica do curso.

6.7. Formação em Contexto de Trabalho (FCT)

A formação em contexto de trabalho traduz-se num conjunto de atividades desenvolvidas sob a coordenação e acompanhamento da escola, que potenciam a aproximação ao mercado de trabalho e o desenvolvimento de competências em contexto real, nas empresas ou outras organizações. O enquadramento dos alunos nesta formação tem em consideração a área de formação e as expectativas do aluno relativamente à sua formação individual, mas também de acordo com o seu perfil.

Esta formação realiza-se em posto de trabalho, sob a forma de experiências de trabalho por períodos de duração variável ao longo da formação, com uma duração máxima de 700 horas, distribuídas da seguinte forma:

- 1.º ano: 140h
- 2.º ano: 210h
- 3.º ano: 350h

7. Oferta Formativa

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima assume-se como uma escola especializada, apresentando uma oferta formativa vocacionada para as áreas de hotelaria e restauração. Esta oferta vai de encontro às exigências do sector na região e à necessidade de mão-de-obra especializada para dar resposta às necessidades dos empregadores.

7.1. Curso Profissional de Técnico de Restaurante/Bar

O Técnico de Restaurante-Bar é o profissional que no domínio das normas de higiene e segurança alimentar, planifica, dirige e efetua o serviço de alimentos e bebidas à mesa e ao balcão em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras.

7.2. Curso Profissional de Técnico de Cozinha/Pastelaria

O Técnico de Cozinha/Pastelaria é o profissional que no domínio das normas de higiene e segurança alimentar, planifica e dirige os trabalhos de cozinha, colabora na estruturação de ementas, bem como prepara e confecciona refeições num enquadramento de especialidade, nomeadamente gastronomia regional portuguesa e internacional.

7.3. Curso Profissional de Técnico de Pastelaria/Padaria

O Técnico de Pastelaria/Padaria é o profissional apto a planear, coordenar, e executar as atividades de produção de pastelaria/padaria, respeitando as normas de higiene e segurança, em unidades de produção ou em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não integrados em unidades hoteleiras.

7.4. Curso Profissional de Técnico de Turismo

O Técnico de Turismo é o profissional apto a executar serviços de informação, animação e organização de eventos em empresas de turismo, de reservas em agências de viagens e de receção e acolhimento em unidades hoteleiras.

7.5. Curso Profissional de Técnico de Massagem de Estética e Bem-Estar

O Técnico de Massagem, Estética e Bem-Estar é o profissional apto a executar os cuidados ao nível do bem-estar corporal, tendo em conta os princípios anatómicos e

cosméticos, bem como os de segurança e saúde e contribuir para os cuidados estéticos do corpo recorrendo às diversas formas de massagens, tais como massagens de relaxamento, drenantes, holísticas e preparatórias e complementares a tratamentos cirúrgicos.

8. Estratégias, Mecanismos e Metodologias

A implementação das metas do Projeto Educativo encontra-se alinhada com o sistema de Qualidade EQAVET e 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 EHF.

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 contínua e 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.

Com base nos objetivos gerais e específicos anteriormente mencionados é imprescindível que se definam metodologias de implementação e ação para que se possa atingir e/ou melhorar os resultados da EHF. Desta forma, foi analisado cada um dos objetivos e definido um plano de ação com vista à melhoria contínua.

8.1. Plano de Ação e Melhoria Contínua

A EHF apresenta 10 grandes áreas de atuação pedagógica, com estratégias para melhorar resultados, reduzir riscos e reforçar ligação com empresas e famílias.

a) Reduzir Abandono e Absentismo

O Orientador de Turma representa um papel fundamental no acompanhamento dos alunos considerando a sua abordagem de proximidade com os mesmos. Esta metodologia permite-lhe perceber o risco de abandono dos alunos numa fase precoce e consequentemente uma intervenção diferenciada. Os formadores/docente também pelo relacionamento e empatia com os alunos, são fundamentais na perceção de comportamentos indicadores de risco de abandono e do absentismo reiterado dos alunos. Por último, mas não menos importante os Encarregados de Educação que, através do seu relacionamento e acompanhamento dos jovens conseguem perceber e partilhar com a escola o posicionamento dos seus educandos e em conjunto estabelecer estratégias e metodologias que permitam que este se sinta feliz e integrado na comunidade escolar e focado no processo de ensino-aprendizagem. A EHF privilegia o contacto regular com os Encarregados de Educação, não só através das reuniões regulares de avaliação, mas também sempre que tal se considere essencial no superior interesse do aluno e da sua identificação com a escola e com o curso que frequenta. O Serviço de Apoio ao Aluno e à Família tem também um papel importante, não só no acompanhamento regular do aluno, sempre que tal se considere relevante e identificado pelo Orientador de Turma, mas também na dinamização de sessões junto das turmas, que permitam aos alunos o desenvolvimento de ferramentas individuais para o trabalho em equipa e para a capacidade de inclusão e aceitação do outro.

b) Cumprir Objetivos de Sucesso por Disciplina/componente/área de formação

Os recursos humanos são essenciais para que se consiga atingir o sucesso e as metas que estão definidas. O seu empenho e resiliência para definir estratégias e metodologias diferenciadoras e que vão de encontro às especificidades e características individuais dos alunos, são aspetos prioritários para que se consigam atingir os resultados estabelecidos. A adaptação das metodologias para dar resposta à capacidade de aprendizagem dos alunos é um dos maiores desafios que se coloca, pois, exige uma maior diversificação das estratégias de avaliação e de validação das aprendizagens dos alunos. O apoio individual é um instrumento eficaz e que, apesar da sua exigência apresenta resultados muito positivos.

Em termos estruturais e de funcionamento, o SAAF (Serviço de Apoio ao Aluno e à Família) é uma ferramenta importante neste processo, pois assume o apoio aos docentes em contexto de sala de aula na gestão de aspetos de relacionamento e interação entre os alunos, também o apoio individualizado aos alunos e encarregados de educação, sempre que a situação o justifique, e a dinamização e coordenação específica de temáticas relacionadas com a sexualidade, igualdade de género e igualdade de oportunidades. Este serviço estabelece uma estratégia de proximidade entre os vários intervenientes (docentes/formadores, alunos e encarregados de educação) sempre com o objetivo de alcançar as metas pré-definidas.

A realização da PAP (Prova de Aptidão Profissional) é sempre acompanhada pelo Orientador de Projeto que procura garantir a sua realização de acordo com os objetivos previamente estabelecidos e sempre considerando a sua aplicabilidade ao mercado de trabalho, enquanto reflexo das aprendizagens realizadas pelo aluno ao longo da sua formação. O sucesso desta prova depende inteiramente do empenho e envolvimento do aluno na sua realização, mas também na sua capacidade para demonstrar perante o júri externo, as competências adquiridas e refletidas no projeto.

A FCT (Formação em Contexto de Trabalho) é realizada em empresa que, de acordo com os docentes da área técnica e da Direcção Técnico-Pedagógica, melhor se adaptem às características e competências adquiridas pelos alunos. O processo de FCT resulta das parcerias e protocolos firmados com as empresas que se disponibilizam para acolher e contribuir para a formação técnica dos alunos e efetuar a respetiva avaliação.

Por forma a otimizar as formas de atuação, a EHF fomenta a realização de ações de formação sobre temáticas transversais às diversas componentes de formação, tais como: combate ao insucesso, metodologias de avaliação, estratégias para recuperação de aprendizagens, entre outras.

c) Reforçar a Articulação Curricular

A articulação curricular entre disciplinas é uma estratégia enriquecedora na formação dos alunos pois permite a validação de competências comuns entre disciplinas e aumentar a motivação dos alunos no processo de ensino.

Os docentes devem planear diversos momentos de avaliação potenciando a diversidade de métodos e potenciando a diversidade na validação de competências socioculturais, científicas e técnicas.

De referir que a escola garante as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem, nomeadamente nas áreas técnicas, possibilitado a diversidade e adequação dos projetos definidos em articulação curricular.

d) Intensificar Relação com Empresas

A Direcção Técnico-Pedagógica tem a responsabilidade de aproximar as empresas da escola, nomeadamente através de parcerias com empresas ou outras instituições, no sentido de potenciar a notoriedade da marca EHF.

Esta relação reflete-se na realização da Formação em Contexto de Trabalho dos alunos, mas também em diversas atividades previstas no Plano de Atividades Anual, especificamente: sessões técnicas, Aulas.Com, Festival “Cozinhas do Mundo”, entre outras. Os momentos de avaliação final contam com a colaboração essencial de profissionais do sector que, através do seu know-how contribuem para a avaliação dos alunos.

Após a realização da Formação em Contexto de Trabalho é fundamental analisar a documentação recolhida, nomeadamente os dados relativos aos diversos parâmetros de avaliação, bem como as observações/sugestões constantes da documentação preenchida pelos tutores da FCT nas empresas. Esta tarefa é da responsabilidade da Direcção Técnico-Pedagógica e fazer partilha com os restantes docentes/formadores da turma em análise.

A relação com as empresas e empresários deve ser alicerçada também na recolha da sua opinião acerca do perfil e competências dos alunos que já terminaram o seu curso e que estão já no mercado de trabalho. Esta auscultação realiza-se através de um inquérito de satisfação e que, após recolha é efetuado tratamento da informação e disseminada pelos diversos intervenientes no processo de ensino-aprendizagem.

e) Recolher Recomendações das Empresas Parceiras

Esta recolha de informações é efetuada pela Direcção Técnico-Pedagógica e é alvo de tratamento rigoroso para posterior análise 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 à apresentação de sugestões ou recomendações. Posteriormente, no caso de terem sido definidas alterações, estas devem ser analisadas de forma a verificar a sua eficácia efetiva.

A realização da reunião de Conselho Consultivo, duas vezes em cada ano letivo, é um momento fundamental para aferir as expectativas e as recomendações dos diversos *stakeholders*, nomeadamente acerca do perfil e das aprendizagens essenciais para dar resposta ao mercado de trabalho e às suas constantes mutações. Este órgão assume ainda um papel muito importante na definição de opções estratégicas da escola em relação à sua oferta formativa e outros temas que exijam uma colaboração estreita entre a escola e as empresas do sector.

f) Sessões de Técnicas de Procura de Emprego

A realização de sessões específicas sobre técnicas de procura de emprego é da responsabilidade dos docentes da área de integração enquanto complemento à realização do seu Currículo Vitae. Trata-se de uma atividade anual e que reúne um conjunto de pessoas e entidades que transmitem aos alunos as principais ferramentas e procedimentos para uma mais eficaz integração no mercado de trabalho.

g) Aumentar a Satisfação dos Alunos

O grau de satisfação dos alunos em relação à prestação global da EHF é assente essencialmente na recolha de informação por parte de todos os membros da comunidade educativa. A convivência diária e o relacionamento que pretendemos com grande proximidade permite aferir da satisfação ou insatisfação dos alunos. A informação recolhida de forma informal, é comunicada à Direcção Técnico-Pedagógica que desenvolverá os procedimentos para a alteração da situação, quando tal se verifique adequado.

Formalmente, é aplicado um inquérito de satisfação, em período correspondente ao final de cada semestre. Neste inquérito, os alunos são chamados a avaliar os professores, os Orientadores de turma, os Orientadores de PAP (alunos finalistas), os diversos serviços da escola (administrativos, pedagógicos e direcção técnico-pedagógica), bem como as instalações (bar, refeitório, salas de aula, espaços de formação técnica).

9. Avaliação e Revisão do Projeto Educativo

A avaliação anual do Projeto Educativo permite perceber se os objetivos e metas estão a ser atingidos, parcialmente ou totalmente, de acordo com as estratégias definidas.

Esta verificação permite adaptar este documento às necessidades da comunidade escolar, aperfeiçoar em áreas que não estejam a atingir os objetivos e assim melhorar em termos de resultados e de satisfação global.

Cabe à Direcção Técnico-Pedagógica a recolha dos dados resultantes das estratégias implementadas e compará-los com as metas a atingir. No caso de se verificar uma ineficácia das estratégias, compete à DTP em colaboração com o Conselho Pedagógico, procurar alternativas e implementar novos planos de melhoria com a colaboração de todos os intervenientes.

9.1. Estratégia de Comunicação / Divulgação

A avaliação efetuada periodicamente gera três tipos de documentos, todos elaborados pela Direcção Técnico-Pedagógica:

a) Relatórios Intercalares (1.º e 2.º semestre)

Neste relatório constam os resultados mesuráveis nos períodos em análise, verificando se os mesmos estão a ir de encontro às metas definidas. Estes relatórios funcionam como alertas precoces para eventuais desvios que se estejam a verificar ou então como confirmação das adequadas estratégias que foram implementadas. Em caso de desvios, poderá haver necessidade de elaboração de um plano de melhoria para vigorar a partir de então.

b) Relatório Anual de Avaliação

Este relatório anual de avaliação do projeto educativo é elaborado no final do ano letivo pela Direcção Técnico-Pedagógica, resultante do apuramento dos dados num universo anual.

c) Relatório Final Global

Este relatório é elaborado por uma equipa liderada pela Direcção Técnico-Pedagógica, onde são contemplados, entre outros aspetos, os objetivos/metasp alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, os constrangimentos verificados a análise acerca das melhorias concretas verificadas.

Após validação da Direcção Técnico-Pedagógica, é enviado à Direcção para análise.

9.2. Comunicação de Resultados

a) Divulgação Interna

A divulgação interna de resultados é efetuada primordialmente por email, enquanto forma privilegiada de divulgação junto dos elementos intervenientes e com responsabilidade no cumprimento dos objetivos/metastas a atingir. Esta metodologia permite que, cada um, possa verificar a eficácia das suas medidas enquanto contributo para o sucesso do projeto educativo.

b) Divulgação Externa

A publicação no site da escola é a principal estratégia de divulgação externa, considerando a sua amplitude de abrangência de pessoas que poderão ter acesso à informação resultante dos relatórios elaborados.

A disseminação destes relatórios em Conselho Consultivo é também uma estratégia importante pois é um instrumento de recolha de informação para partilhada com os diversos *stakeholders* pode ajudar na definição de estratégias e metodologias para perspetivar o futuro da Escola de Hotelaria de Fátima, visto da perspetiva dos membros deste órgão.

Conclusão

O Projeto Educativo emerge como o mapa estratégico da Escola para o próximo triénio, um documento assertivo, claro e dinâmico que afirma a identidade organizacional e o compromisso inabalável com a qualidade da sua oferta formativa. Mais do que uma simples linha de orientação, este Projeto é o reflexo de um trabalho construído "por um todo e como um todo", alinhando a visão da organização e honrando a experiência acumulada de décadas de atividade.

Na sua génese, este Projeto visa concretizar a nossa missão primordial: proporcionar a cada aluno uma formação básica de excelência que assegure a sua inserção profissional e social bem-sucedida num mundo competitivo, exigente e em rápida mutação. É nesta **"casa de aprender, acolhedora e inovadora"** que se cumpre o LEMA: **"Entre profissionais: juntos numa casa de aprender onde se faz escola"**.

Um dos fatores mais determinantes para o sucesso no ensino profissional é a identificação do aluno com o seu percurso e com a instituição que o acompanha. O sentimento de pertença reforça a ligação afetiva à escola, reduz o absentismo, diminui o abandono e aumenta significativamente o envolvimento nas aprendizagens. Uma escola que os alunos sentem como "sua" torna-se um espaço de significado e realização. Este documento, em consonância com instrumentos operacionais como o Regulamento Interno e o Plano Anual de Atividades, permite reafirmar a sua crença na equipa — professores, funcionários, alunos e encarregados de educação. É este espírito de colaboração e pertença que nos move, na certeza de que "Nenhum de nós é tão bom, quanto nós todos juntos". Acreditamos no caminho traçado, garantindo que a Escola continuará a ser reconhecida pela excelência da sua formação e dos seus formandos, onde não só se ensina, mas também se cria, se constrói e se deixa marca.

Facebook ↗
Escola Hotelaria de Fátima
@ephfatima

Instagram ↗
@e.h.fatima

TikTok ↗
Escola Hotelaria de Fátima
@ehfatima

ESCOLA DE HOTELARIA DE FÁTIMA