

## 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 2020/2023 definido, verificam-se alguns desvios, que a seguir se identificam e para os colmatar vai ser elaborado este Plano de Melhoria, para vigorar em 2024-2025, 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 2019/2022: 69,14% dos alunos iniciados foram certificados

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

Resultado das turmas do triénio do triénio 2021/2024: 74,01% sobre o nº de alunos iniciados

Meta prevista para as turmas do triénio 2022/2025: 72% sobre o número de alunos iniciados

A taxa de conclusão dos cursos profissionais da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima tem evidenciado uma evolução positiva ao longo dos últimos triénios concluídos, refletindo o trabalho desenvolvido pela comunidade educativa na promoção do sucesso escolar e na qualificação dos alunos. No triénio 2019/2022 registou-se uma taxa de conclusão de 69,14% dos alunos inicialmente inscritos, valor que aumentou para 71,70% no triénio 2020/2023 e para 74,01% no triénio 2021/2024. Esta evolução demonstra uma tendência de melhoria sustentada e permitiu ultrapassar a meta definida para o último ciclo concluído.

A análise destes resultados permite concluir que a maioria dos alunos que permanece integrada no percurso formativo até ao final consegue concluir o curso com sucesso e obter a respetiva certificação. Os desvios observados neste indicador encontram-se maioritariamente associados às situações de abandono ou desistência verificadas ao longo do percurso escolar, constituindo este um dos principais desafios que a escola continua a enfrentar.

Nos últimos anos, fatores de natureza social, familiar e emocional têm influenciado de forma significativa os percursos educativos dos jovens. As consequências decorrentes do período pós-pandémico continuam a fazer-se sentir em alguns alunos, traduzindo-se em dificuldades de adaptação ao contexto escolar, fragilidade motivacional e menor envolvimento no processo de ensino e aprendizagem. Paralelamente, verificam-se situações relacionadas com dificuldades económicas familiares que conduzem à entrada precoce no mercado de trabalho, bem como casos de mobilidade familiar e emigração que implicam a interrupção dos percursos formativos.

Importa igualmente considerar as transformações que têm vindo a ocorrer nos setores do Turismo, Hotelaria e Restauração. A crescente exigência profissional, a evolução tecnológica, as alterações das condições de trabalho e a mudança das expectativas dos jovens relativamente ao seu futuro profissional influenciam, em alguns casos, a continuidade dos percursos escolares. Acresce ainda a existência de uma oferta educativa e formativa cada vez mais diversificada, potenciando a mobilidade entre cursos e instituições de ensino.

Apesar destes constrangimentos, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima continua a registar elevados níveis de reconhecimento junto das entidades empregadoras e uma forte procura dos seus diplomados pelo mercado de trabalho, reforçando a importância da formação técnica e profissional especializada ministrada pela instituição.

Face à meta definida para o triénio 2022/2025, correspondente a uma taxa de conclusão de 72% dos alunos inicialmente inscritos, a escola mantém uma monitorização permanente da evolução dos resultados, procurando identificar atempadamente fatores de risco e implementar medidas preventivas. Neste âmbito, continuará a reforçar os mecanismos de acompanhamento pedagógico individualizado, a articulação com os encarregados de educação, a intervenção dos serviços de apoio especializados e a monitorização intermédia dos percursos escolares.

Paralelamente, pretende-se consolidar a utilização de metodologias pedagógicas mais motivadoras e diferenciadoras, promovendo uma aprendizagem centrada no aluno, baseada em projetos, desafios reais e experiências práticas ligadas ao setor profissional. A aposta na inovação pedagógica, na utilização de ferramentas digitais e na integração gradual da Inteligência Artificial em contextos educativos constitui igualmente uma oportunidade para aumentar o envolvimento dos alunos e reforçar a qualidade das aprendizagens.

A escola considera ainda fundamental aprofundar a ligação entre os alunos e o tecido empresarial. O envolvimento das empresas através de workshops, masterclasses, visitas técnicas, projetos colaborativos, programas de mentoria e testemunhos profissionais permitirá reforçar a motivação dos jovens para a conclusão do curso, ajudando-os a construir uma visão mais clara do seu futuro profissional e das oportunidades de carreira existentes nos setores da Hotelaria, Restauração e Turismo.

Através da consolidação destas estratégias, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima pretende continuar a melhorar os níveis de conclusão dos cursos, promovendo o sucesso escolar, a qualificação profissional e a integração sustentável dos seus alunos no mercado de trabalho.

#### **Indicador 5: Taxa de colocação após a conclusão dos cursos de EFP**

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

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

Resultado global turmas do triénio 2021/2024: 95% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Meta prevista para as turmas do triénio 2022/2025: 55% de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

A taxa de colocação após a conclusão dos cursos profissionais da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima continua a evidenciar resultados de excelência, traduzindo a forte ligação da escola ao mercado de trabalho e a adequação da formação ministrada às necessidades dos setores da Hotelaria, Restauração e Turismo. Nos triénios 2019/2022, 2020/2023 e 2021/2024 registou-se uma taxa global de empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos de aproximadamente 100% dos alunos diplomados, resultado que demonstra uma elevada consistência ao longo dos anos e supera largamente a meta estabelecida de 55%.

Os dados recolhidos permitem concluir que a totalidade dos diplomados prosseguiu um percurso de valorização pessoal e profissional após a conclusão do curso, quer através da integração no mercado de trabalho, quer através da continuidade dos estudos em níveis de qualificação superiores. Este indicador assume particular relevância por refletir não apenas a qualidade da formação ministrada, mas também a capacidade da escola em preparar os alunos para responder às exigências atuais dos contextos profissionais e académicos.

Os resultados alcançados encontram-se diretamente relacionados com a forte componente prática dos cursos ministrados, com a qualidade da Formação em Contexto de Trabalho e com a ampla rede de parcerias que a escola mantém com empresas e instituições dos setores de atividade representados. A proximidade aos empregadores permite conhecer de forma permanente as necessidades do mercado de trabalho, ajustar metodologias e conteúdos formativos e criar oportunidades concretas de integração profissional

para os alunos. Em muitos casos, os estágios constituem o primeiro contacto dos jovens com o mercado de trabalho e representam uma porta de entrada para futuras oportunidades de emprego.

Por outro lado, verifica-se igualmente uma crescente valorização do prosseguimento de estudos por parte dos diplomados. A existência de Cursos Técnicos Superiores Profissionais (CTeSP), Cursos de Especialização Tecnológica (CET) e licenciaturas nas áreas da Hotelaria, Turismo, Gestão, Marketing e áreas afins tem permitido aos alunos dar continuidade ao seu percurso académico e aprofundar as suas competências técnicas e científicas. As condições atualmente existentes para o acesso dos alunos provenientes dos cursos profissionais ao ensino superior têm contribuído para reforçar esta tendência, verificando-se um aumento gradual do número de diplomados que optam por continuar os seus estudos.

Importa ainda destacar que os setores da Hotelaria, Turismo e Restauração continuam a apresentar uma forte procura de profissionais qualificados, realidade particularmente visível na região de Fátima e nas zonas turísticas envolventes. A escassez de mão de obra especializada tem reforçado o reconhecimento das competências adquiridas pelos alunos da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima e contribuído para a manutenção de elevados níveis de empregabilidade dos seus diplomados.

Apesar dos excelentes resultados alcançados, a escola considera fundamental continuar a investir na melhoria contínua deste indicador, procurando reforçar o acompanhamento dos diplomados e aprofundar o conhecimento sobre a qualidade da sua integração profissional e académica. Neste sentido, pretende-se consolidar os mecanismos de monitorização dos percursos dos ex-alunos através de contactos telefónicos e pelas redes sociais permitindo acompanhar a evolução das suas carreiras, identificar novas tendências do setor e recolher informação relevante para a atualização da oferta formativa.

Paralelamente, será reforçada a colaboração com empresas, associações empresariais e instituições de ensino superior, promovendo iniciativas conjuntas de orientação vocacional, empreendedorismo, inovação e desenvolvimento de carreira. A escola pretende igualmente aumentar as oportunidades de contacto dos alunos com profissionais de referência e antigos alunos que atualmente desempenham funções de relevo no setor, reforçando a construção de projetos de vida e carreira sustentados.

Os resultados obtidos demonstram que a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima continua a cumprir de forma muito eficaz a sua missão de formar profissionais qualificados e cidadãos preparados para responder aos desafios do mercado de trabalho e da sociedade. A manutenção de uma taxa de colocação de aproximadamente de 100% ao longo de três triénios consecutivos constitui um indicador particularmente relevante da qualidade da formação ministrada e da confiança que as empresas e instituições de ensino superior depositam nos diplomados da escola.

**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 2019/2022: 69,60%

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

Resultado das turmas do triénio 2021/2024: 78,60%

Meta prevista para as turmas do triénio 2022/2025: 50%

A análise do Indicador permite concluir que a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima tem vindo a reforçar a capacidade de integração dos seus diplomados em profissões diretamente relacionadas com a área de educação e formação concluída. Os resultados obtidos nos últimos triénios evidenciam uma evolução globalmente positiva, embora com algumas oscilações que refletem a dinâmica própria dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração. No triénio 2019/2022 registou-se uma taxa de 69,60% de diplomados

empregados em profissões diretamente relacionadas com a formação obtida. A redução registada no triénio 2020/2023 encontra-se associada ao contexto excecional da pandemia de COVID-19, cujos efeitos se refletiram no processo de ensino-aprendizagem, na assiduidade, no envolvimento dos alunos e no desenvolvimento das componentes práticas dos cursos. Apesar destes constrangimentos, o indicador permaneceu acima da meta estabelecida pela escola, demonstrando a resiliência da instituição e a eficácia das estratégias de mitigação adotadas.

Já no triénio 2021/2024 observou-se uma recuperação muito significativa, atingindo os 78,60%, resultado que ultrapassa largamente a meta estabelecida de 50% e demonstra uma forte adequação da formação ministrada às necessidades do mercado de trabalho.

A evolução registada no último triénio de formação revela uma tendência particularmente positiva, evidenciando que uma parte significativa dos diplomados que ingressam no mercado de trabalho o faz em funções diretamente relacionadas com as competências adquiridas durante o seu percurso formativo. Este resultado constitui um importante indicador da qualidade da formação ministrada pela escola e da sua capacidade para responder às exigências dos setores profissionais para os quais prepara os seus alunos.

A crescente procura de profissionais qualificados nas áreas da Hotelaria, Turismo e Restauração continua a representar uma oportunidade relevante para os diplomados da Escola de Hotelaria de Fátima. A recuperação e expansão da atividade turística, associadas à escassez de mão de obra especializada que se verifica em diversos segmentos do setor, têm contribuído para aumentar as oportunidades de integração profissional em funções qualificadas e alinhadas com a área de formação dos alunos. Neste contexto, a Formação em Contexto de Trabalho assume um papel determinante, constituindo frequentemente o primeiro contacto dos jovens com o mercado de trabalho e funcionando como uma importante via de recrutamento por parte das entidades acolhedoras.

Importa igualmente referir que uma parte dos diplomados opta pelo prosseguimento de estudos após a conclusão do curso profissional. Esta opção, embora não contribua diretamente para este indicador específico, representa um percurso de valorização académica e profissional que poderá conduzir, numa fase posterior, à integração em funções ainda mais qualificadas e especializadas nas respetivas áreas de formação.

Os resultados alcançados refletem também o trabalho desenvolvido pela escola na consolidação das parcerias com empresas, unidades hoteleiras, restaurantes, instituições e demais stakeholders do setor. A participação dos alunos em eventos, concursos, workshops, visitas técnicas, projetos colaborativos e atividades em contexto real de trabalho tem permitido reforçar a ligação entre a formação e o tecido empresarial, facilitando a transição para o mercado de trabalho e aumentando a visibilidade das competências desenvolvidas pelos alunos.

A escola considera essencial continuar a investir em estratégias que reforcem a empregabilidade qualificada dos seus diplomados. Neste sentido, pretende aprofundar a articulação com as entidades empregadoras, promovendo uma participação mais ativa das empresas na definição de competências emergentes e no desenvolvimento de projetos pedagógicos alinhados com as tendências do setor. Pretende-se igualmente reforçar os mecanismos de acompanhamento dos diplomados, através da recolha sistemática de informação sobre os seus percursos profissionais, permitindo uma análise mais aprofundada das necessidades do mercado e das oportunidades de melhoria da oferta formativa. A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima continuará ainda a apostar na inovação pedagógica, na integração de novas tecnologias e no desenvolvimento de competências transversais, nomeadamente nas áreas da comunicação, línguas estrangeiras, sustentabilidade, empreendedorismo e transformação digital. Estas competências assumem atualmente uma importância crescente nos setores do Turismo, Hotelaria e Restauração e constituem fatores diferenciadores para a integração profissional dos diplomados.

Os resultados obtidos demonstram que a escola tem conseguido cumprir de forma muito eficaz a sua missão de formar profissionais qualificados e ajustados às necessidades do mercado de trabalho, apresentando níveis de integração profissional na área de formação claramente superiores à meta estabelecida e reforçando o reconhecimento da qualidade da formação ministrada junto dos empregadores e restantes parceiros institucionais.

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

Resultado das turmas do triênio 2019/2022: 100%

Resultado das turmas do triênio 2020/2023: 100%

Resultado das turmas do triênio 2021/2024: 98%

Meta prevista para as turmas do triênio 2022/2025: 90%

Estes resultados são reflexo da contínua valorização da escola numa formação global, 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 triênio 2019/2022 para 15%, sendo conseguido no triênio referido. Assim, propomos manter taxas que consideramos exequíveis de 14% nas turmas do triênio 2020/2023, 2021/2024 e projetando esse valor para as turmas do triênio 2022/2025  |
| AM2              | MELHORAR O SUCESSO ESCOLAR   | O2       | O objetivo era 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, no entanto no que refere ao triênio de 2020/2023 não foi possível concretizar, recuperando posteriormente para as metas definidas nas turmas do triênio 2021/2024. Dessa forma projetamos um mínimo de 72% nas turmas do triênio 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. 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/2024 | Julho 2025 |
|                  | 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/2024 | Julho 2025 |
|                  | A3   | Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação/recuperação de horas; aplicar medidas de suporte à aprendizagem: universais, seletivas ou adicionais, conforme as situações;   | Setembro/2024 | Julho 2025 |
|                  | 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/2024 | Julho 2025 |
|                  | 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/2024 | Julho 2025 |
| AM2              | A6   | De modo a garantir o sucesso escolar pretendido, as monitorizações semestrais existentes, em sede de Conselho de Turma, assim como as monitorizações intercalares, a meio de cada semestre 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/2024 | Julho 2025 |
|                  | A7   | Promover uma maior frequência na realização de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações;   | Setembro/2024 | Julho 2025 |
|                  | A8   | Aplicar a pedagogia diferenciada baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva;   | Setembro/2024 | Julho 2025 |

|      |     |  |               |            |
|------|-----|--|---------------|------------|
|      | A9  | Manter a utilização das grelhas de avaliação por competências, em uso na Escola, 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/2024 | Julho 2025 |
|      | 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/2024 | Julho 2025 |
|      | 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/2024 | Julho 2025 |
| 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/2024 | Julho 2025 |
|      | 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/2024 | Julho 2025 |

**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/preenchimento do mapa de Caracterização da Turma;  | 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  |
| A2 | 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  |
|    | T7 | 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   |
|    | T1 | 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   |
|    | T2 | Idealmente, sempre que o Orientador de Turma tome conhecimento de que o aluno deu uma falta injustificada, <u>deve comunicar o facto ao Encarregado de Educação</u> . No limite, deve fazê-lo, em termos regulamentares, sempre que o aluno atinja metade (12 FI) do limite máximo das faltas injustificadas permitidas no Regulamento Interno da Escola (24 FI max); | ORIENTADOR DE TURMA - DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA   |
|    | T3 | Promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas;   | DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA   |
|    | T4 | Incluir nas fichas de planificação modular a avaliação de competências transversais, em sede 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). |
| T2 |    | A Direção Técnico-Pedagógica deve promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades da área de formação dos cursos que orientam, no   | DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA   |

|  |           |  |                            |
|--|-----------|--|----------------------------|
|  |           | sentido de colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas, aproveitando para mostrar aos convidados projetos já desenvolvidos pelos alunos                                   |                            |
|  | <b>T3</b> | 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 monitorização e avaliação dos resultados do Plano de Melhoria é coordenado pela Direção Técnico-Pedagógica da EHF, em articulação com os diferentes responsáveis pedagógicos e estruturas intermédias da escola.

A avaliação dos indicadores definidos é realizada por quatro momentos, em concreto nas avaliações intermédias e nas reuniões finais feitas semestralmente, através da análise dos resultados intermédios e da comparação com as metas estabelecidas no Plano de Melhoria. Para o efeito, são considerados diversos elementos de monitorização, designadamente:

- Resultados da avaliação modular;
- Taxas de assiduidade;
- Níveis de conclusão dos módulos;
- Médias obtidas pelas turmas;
- Registos de acompanhamento pedagógico;
- Outros indicadores relevantes associados ao percurso escolar dos alunos.

Sempre que se verifiquem desvios face às metas definidas, são promovidas reuniões de análise com os responsáveis envolvidos, com vista à identificação dos fatores condicionantes e à definição de medidas corretivas e de melhoria ajustadas às situações identificadas.

As ações definidas são posteriormente monitorizadas e avaliadas quanto ao seu impacto, podendo originar reformulações ou reforço das estratégias implementadas. Os planos de ação e respetivas medidas de melhoria são analisados e validados em sede de Conselho Pedagógico.

Relativamente ao indicador da taxa de empregabilidade e prosseguimento de estudos, a recolha e atualização da informação é realizada através do acompanhamento sistemático dos diplomados, recorrendo a diferentes mecanismos de contacto, nomeadamente através da aplicação de inquéritos, do contacto via correio eletrónico ou contacto telefónico, do acompanhamento nas redes sociais e da articulação com professores da componente técnica e entidades parceiras.

Este processo tem como objetivo assegurar a recolha de informação fiável e atualizada relativamente ao percurso profissional e formativo dos ex-alunos, permitindo sustentar a análise dos indicadores EQAVET e apoiar a tomada de decisão no âmbito da melhoria contínua da oferta formativa.

## 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 para validar e de Conselho consultivo, para conhecimento.

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

No final de cada ano letivo é realizada uma avaliação global dos resultados alcançados relativamente às metas e objetivos definidos no Plano de Melhoria, considerando quer os objetivos gerais, quer os objetivos específicos e respetivos indicadores de monitorização.

A análise dos resultados obtidos permite identificar diversos indicadores, tais como o grau de cumprimento das metas estabelecidas e os respetivos desvios verificados, os eventuais constrangimentos identificados, a eficácia das medidas implementadas e as necessidades de reformulação das estratégias de intervenção.

Este processo de reflexão e avaliação envolve a Direção Técnico-Pedagógica, os responsáveis pedagógicos e os docentes, nomeadamente em sede de reuniões de trabalho e avaliação realizadas no final do ano letivo.

Com base na análise efetuada, podem ser definidos novos objetivos específicos, novas metas intermédias, novas ações corretivas e preventivas, a reformulação das estratégias anteriormente implementadas e a definição de novas medidas de intervenção pedagógica e organizacional.

Sempre que necessário, procede-se à elaboração ou reformulação do Plano de Melhoria para o ano letivo seguinte, assegurando o alinhamento entre os resultados obtidos, os indicadores EQAVET e as necessidades identificadas pela escola e pelos stakeholders envolvidos.

O processo de revisão do Plano de Melhoria assenta numa lógica de monitorização contínua e melhoria contínua da qualidade, promovendo a adequação das práticas pedagógicas e organizacionais aos desafios identificados e às metas estratégicas definidas pela instituição.

## **8. Informações complementares.**

Ao longo do período em análise, a Escola de Hotelaria de Fátima consolidou progressivamente a implementação do ciclo de garantia e melhoria contínua da qualidade, assumindo o referencial EQAVET como uma ferramenta estratégica de gestão e melhoria da oferta de Educação e Formação Profissional. A integração deste modelo na cultura organizacional da escola tem permitido reforçar uma abordagem baseada na monitorização sistemática de resultados, na reflexão conjunta e na definição de medidas de melhoria ajustadas às necessidades identificadas.

A aplicação do ciclo Planear-Implementar-Avaliar-Rever encontra-se atualmente incorporada nos processos de decisão da escola, refletindo-se nos documentos estruturantes, nomeadamente no Projeto Educativo, Plano Anual de Atividades, processos de acompanhamento pedagógico e mecanismos de avaliação interna. Esta abordagem tem permitido uma maior capacidade de análise dos resultados obtidos, identificação de constrangimentos e implementação de respostas mais adequadas aos desafios que se colocam à Educação e Formação Profissional.

No período em análise, a escola desenvolveu um conjunto diversificado de atividades pedagógicas, técnicas e culturais alinhadas com os seus objetivos estratégicos e com as necessidades de desenvolvimento das competências dos alunos. Projetos como o Workshop Internacional de Turismo Religioso, o “Mercadinho Doce”, o projeto “Cozinhas do Mundo”, os Projetos Integradores, bem como a participação em concursos e iniciativas de natureza técnico-profissional, assumem-se como exemplos concretos de uma estratégia pedagógica diferenciadora, onde a aprendizagem ultrapassa o contexto tradicional da sala de aula e se aproxima de situações reais do setor profissional.

A forte componente prática da formação ministrada continua a constituir um dos principais fatores diferenciadores da Escola de Hotelaria de Fátima. A especificidade dos cursos de Hotelaria, Restauração e Turismo exige uma permanente articulação entre a escola e o contexto empresarial, garantindo que os conhecimentos, técnicas e atitudes

desenvolvidas pelos alunos respondem às exigências atuais do mercado de trabalho. Neste sentido, as aulas práticas, os projetos aplicados, as atividades em contexto real e a participação regular de profissionais do setor têm contribuído para uma formação mais próxima da realidade profissional e para uma maior motivação dos alunos.

As Provas de Aptidão Profissional continuam a assumir um papel central na aplicação do ciclo EQAVET, constituindo momentos privilegiados de articulação entre os diferentes stakeholders. A participação de representantes das empresas, profissionais do setor, docentes, famílias e comunidade envolvente permite não apenas avaliar as competências adquiridas pelos alunos, mas também recolher contributos importantes relativamente à adequação das aprendizagens, metodologias utilizadas e alinhamento da formação com as necessidades do tecido económico. Desta forma, as PAP representam simultaneamente um momento de avaliação e uma oportunidade de melhoria contínua.

O restaurante pedagógico de aplicação mantém-se igualmente como uma estrutura fundamental no desenvolvimento das competências técnicas e comportamentais dos alunos. Este espaço permite reproduzir, em contexto formativo, dinâmicas próximas da realidade profissional, promovendo o rigor, a autonomia, o trabalho em equipa, a gestão de tempo, a responsabilidade e a capacidade de resposta perante situações concretas. A experiência adquirida neste ambiente contribui para preparar os alunos para os desafios que encontrarão posteriormente em contexto profissional.

A participação dos stakeholders externos tem vindo a ser reforçada através de uma maior aproximação às empresas e instituições parceiras, concretizada através de reuniões, visitas técnicas, sessões de partilha, workshops, palestras e colaboração em projetos específicos. Esta ligação tem permitido recolher informação relevante sobre as necessidades emergentes dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração, contribuindo para o ajustamento das práticas pedagógicas e para uma maior adequação da oferta formativa.

Também a dimensão internacional assume um papel relevante na estratégia de melhoria da escola, através do reforço dos projetos Erasmus+, com diversificação das entidades parceiras e dos destinos de mobilidade. Estas experiências proporcionam aos alunos contacto com diferentes realidades profissionais, culturais e linguísticas, contribuindo para o desenvolvimento de competências transversais como autonomia, adaptação, comunicação intercultural e capacidade de integração em ambientes profissionais diversificados. Os estágios nacionais e internacionais continuam a representar momentos determinantes no percurso dos alunos, permitindo aplicar conhecimentos e competências adquiridas ao longo da formação. Para além da consolidação das competências técnicas, estas experiências favorecem a maturidade profissional dos jovens, aumentam a sua capacidade de adaptação e constituem frequentemente uma ponte efetiva para a integração no mercado de trabalho.

A análise dos resultados dos indicadores EQAVET demonstra que a escola tem conseguido consolidar uma cultura de qualidade baseada na reflexão, participação e melhoria contínua. Os níveis de empregabilidade alcançados, a evolução positiva das taxas de conclusão e a forte ligação ao tecido empresarial evidenciam a adequação da estratégia desenvolvida e o impacto das medidas implementadas.

Apesar dos progressos alcançados, a escola reconhece que a melhoria contínua implica aprofundar a participação dos stakeholders externos em todas as fases do ciclo da qualidade. Neste sentido, pretende continuar a reforçar o papel do Conselho Consultivo, promover uma maior auscultação das empresas parceiras e criar novos mecanismos de participação que permitam transformar os contributos externos em decisões estratégicas para a melhoria da oferta formativa.

A autoavaliação institucional é realizada no final de cada ano letivo, envolvendo docentes, alunos e encarregados de educação, através de mecanismos de auscultação e momentos de reflexão colaborativa. Paralelamente, são implementados mecanismos de monitorização intermédia e alerta precoce ao longo do ano letivo, permitindo identificar desvios face às metas definidas e promover intervenções corretivas atempadas.

As análises quantitativas e qualitativas realizadas constituem um importante suporte à tomada de decisão e à reformulação das estratégias de melhoria contínua da escola.

No futuro, será dada especial atenção ao reforço da monitorização dos percursos dos diplomados, à consolidação da rede de parceiros, à inovação pedagógica e à utilização de ferramentas digitais que permitam uma análise mais eficiente dos resultados. A escola pretende igualmente aprofundar práticas de aprendizagem baseadas em projetos reais, aproximando ainda mais os alunos dos desafios concretos dos setores profissionais onde irão desenvolver a sua atividade.

Nesta fase de Qualidade EQAVET, a Escola de Hotelaria de Fátima considera que as medidas implementadas permitiram consolidar um sistema de garantia da qualidade eficaz, participativo e orientado para resultados. O percurso desenvolvido demonstra a capacidade da instituição para promover uma oferta de Educação e Formação Profissional de qualidade, inovadora e alinhada com as expectativas dos alunos, das famílias, das empresas e da comunidade envolvente.