

The image shows the exterior of a modern, light-colored building with a flat roof. The words "ESCOLA DE HOTELARIA DE FATIMA" are embossed in large, capital letters on the facade. To the right, three flags are flying on tall poles: the flag of Portugal, the flag of the European Union, and another flag. The building is surrounded by greenery, including trees and a grassy slope. A metal railing is visible in the foreground. The overall scene is captured in a bright, clear light.

ESCOLA
DE HOTELARIA
DE FATIMA

PROJETO EDUCATIVO

Escola Profissional de Hotelaria de Fátima

#1 INTRODUÇÃO

A conceção do projeto educativo tem acompanhado, nas últimas duas 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 Ourém, 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 atribuída pela ANQEP em março de 2017 – 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.



#2 MISSÃO E VISÃO DA ESCOLA

// MISSÃO

PROPÓSITO DA NOSSA ORGANIZAÇÃO EHF

“Sem missão não há homem”

José Ortega y Gasset

Contribuir para o desenvolvimento da região centrada no concelho de Ourém, em especial, mas também na qualificação profissional do sector da Hotelaria e Turismo em Portugal, educando para a cidadania, fomentando a inovação e o empreendedorismo, e procurando uma relação efetiva e duradoura com o mercado de trabalho.

// VISÃO

ASPIRAÇÕES DA EHF A RESPEITO DO SEU FUTURO

“Através dos séculos existiram homens que deram o primeiro passo ao longo de novos caminhos, sem outros recursos além de sua própria visão”.

Ayn Rand

Ser referência regional no ensino profissional especializado, como uma instituição fomentadora de talentos, descobertos em todo e qualquer jovem, capacitando e fortalecendo o tecido empresarial regional, alicerçados na qualidade e diferenciação do ensino, na ética, no profissionalismo e na busca do crescimento individual e coletivo de todos os alunos.

// VALORES

COMPROMISSO E CULTURA DA EHF

“Dou valor as coisas, não por aquilo que valem, mas por aquilo que significam”.

Gabriel Garcia Marques

Numa organização os valores “dizem” e os comportamentos “fazem”. Reconhecendo que a construção de uma identidade e cultura fortes são determinadas pela concretização dos nossos desafios, compartilhamos com toda a comunidade os valores em que acreditamos e que temos intrinsecamente marcados neste Projecto Educativo de forma holística:

Valorização e respeito às pessoas – somos 100% dedicados e focados nos nossos alunos, a cada um individualmente e no respeito integral da sua condição única.

São as pessoas o grande diferencial que torna tudo possível e por isso a dedicação da equipa dos professores e formadores é total. O centro da actuação da EHF são os alunos.

Reforçamos no dia-a-dia a consolidação do sentido de pertença, o respeito pelas diferenças, lealdade e reciprocidade num contexto global e culturalmente diverso, mantendo o orgulho no passado e reforçando a confiança no futuro.

Por isso trabalhamos neles muito para além do saber meramente académico. Temos a forte marca do Ensino Profissional e da sua raiz concretizadora, mas não descuramos nunca nenhuma das dimensões humanas que aos dias de hoje, são fundamentais serem enquadradas em Escola:

- Aprender Fazendo; Formação de Carácter; Desenvolvimento emocional, saúde e bem-estar; Relacionamentos: civismo, relações sociais e interpessoais; Cidadania, Comunicação e Informação; Empregabilidade e Futuro.

Temos por isso uma forte marca de **Responsabilidade Social**, pois acreditamos que é a única forma de crescer numa sociedade mais justa, correspondendo muitas vezes à única opção de vida de jovens para poderem ascender socialmente e terem a mesma igualdade de oportunidades num mercado de trabalho altamente competitivo.

Trabalhamos com equipas de profissionais, e por isso um valor fundamental é a **Integridade**. Assumimos uma opção por caminho que reforce os princípios de honestidade, verdade, lealdade, rectidão e justiça, na conduta diária de todos. A nossa conduta deve refletir os mais altos padrões de ética sobretudo quando percebemos que temos nas mãos o futuro da vida profissional dos jovens que frequentam a nossa Escola.

Somos **Movidos pela inovação**. As áreas de formação de conhecimento que desenvolvemos, são marcadas pela exigente procura do mercado, sobretudo numa altura em que o crescimento do país tem sido fortemente alavancada pelo crescimento exponencial do Turismo.

É por isso fundamental, que para esse mundo tão evolutivo como se tem verificado, seja desenvolvido nos alunos o Pensamento Crítico e Criativo, que potencia e alavanca o Empreendedorismo. As profissões de hoje podem não existir amanhã.

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

#3 ÁREAS TRANSVERSAIS DA ORGANIZAÇÃO

// ESTRATÉGIA DE ESCOLA DE EDUCAÇÃO PARA A CIDADANIA

A Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania (EEEC) conceptualiza uma visão e uma forma de estar que faz parte do ADN das Escolas INSIGNARE, de um modo mais informal e que agora assume um carácter mais formal. A cidadania aprende-se vivendo e praticando e é isso que temos vindo a organizar em diversas e inúmeras actividades e também integradas em várias disciplinas, agora dotadas de um carácter mais formal numa Estratégia de Escola.

No ano letivo de 2018/19, com a implementação da autonomia e a flexibilidade curricular, a Escola aprimora a forma de trabalhar na sua missão de formar todos os alunos em função do Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória.

Podemos atuar mais em consonância com o contexto onde nos inserimos e o perfil dos nossos alunos em particular; adequando vários níveis, desde o currículo e a gestão horária, à organização e à Estratégia de Escola de Educação para a Cidadania.

A INSIGNARE conceptualizou a sua EEEC de forma a formar os alunos numa atitude pessoal e cívica responsável, para serem cidadãos de plenos direitos, ativos na comunidade.

Assim, os alunos que neste ano iniciam a formação, encontrarão uma cultura que promove o desenvolvimento de competências de natureza cognitiva, procedimental, pessoal, social e emocional, através de múltiplas estratégias e metodologias, a nível curricular e extracurricular, dentro e fora da sala de aula.

As nossas prioridades educativas centram-se na promoção da efectiva aquisição de competências – o saber-fazer e o conhecimento técnico e tecnológico - essenciais à preparação dos alunos para o mercado de trabalho, para uma economia actual do conhecimento, e o desenvolvimento sustentável, alinhados com os melhores padrões de referência empresarial.

Mas estas competências são complementadas num objetivo global e mais amplo, que promove o desenvolvimento integral dos alunos, de competências essenciais e transversais (como sejam o pensamento crítico e criativo, o desenvolvimento emocional, a formação de carácter, relacionamento social e interpessoal, formação para a saúde e bem estar, comunicação e informação, entre outras), que se revestem de especial importância no contexto de um mundo em acelerada mudança e revolução tecnológica.

Os nossos alunos são residentes no concelho de Ourém e concelhos limítrofes, com uma demografia envelhecida e têm contextos sócio económicos e culturais muito heterogéneos.

Também muito diversa é a forma como vêm a Escola, desde um espaço de frequência obrigatória (por serem menores de 18 anos) a um parceiro valioso, cheio de oportunidades enriquecedoras para a sua formação pessoal e profissional.

Consequentemente é também muito variável o grau de motivação para o envolvimento nas tarefas académicas, bem como o perfil de competências pessoais, sociais e procedimentais.

Neste contexto, é comum os alunos valorizarem mais a aquisição de competências técnicas específicas e desvalorizarem as componentes mais relacionadas com a literacia (como a matemática ou o português), bem como possuírem défices na capacidade de manutenção da atenção ou persistência e resiliência.

O desafio que se coloca é, sobretudo, a mobilização das aptidões que os alunos possuem e o desenvolvimento de competências de resolução de problemas, pensamento crítico e criativo, cooperação e auto-regulação, ... numa visão holística, centrada e integrada do seu “Eu” enquanto ser humano integral. Cada aluno é único, especial e dotado de competências a descobrir e desenvolver.

A disciplina de **Cidadania e Desenvolvimento** é desenvolvida transversalmente com o contributo de todas as disciplinas e componentes de formação. Cidadania e Desenvolvimento assume-se, assim, como um espaço curricular privilegiado para o desenvolvimento de aprendizagens com **impacto tridimensional na atitude cívica individual, no relacionamento interpessoal e no relacionamento social e intercultural**.

De acordo com as orientações nacionais no âmbito da Educação da Cidadania, o nosso contexto local, as características da Escola com as suas prioridades educativas e as diferentes dimensões e projetos em curso, e ainda o perfil, de modo global, dos seus alunos, foram definidos os temas e as competências primordiais a trabalhar no triénio 2022/2025. Serão eles os seguintes:

A partir da EEEC cada conselho de turma definirá, no início do ano letivo, uma estratégia de educação para a cidadania para a turma, articulando as diferentes disciplinas e as metodologias de trabalho. Estratégia essa que será ajustada no final do 1.º período e ao longo do triénio, em função das características específicas e necessidades identificadas na turma.



// EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Na comunidade das escolas INSIGNARE todos são elementos ativos e participativos, numa dinâmica de cidadania ativa que começa na Escola e se estende à comunidade local, já durante a frequência escolar, com especial incidência e reforço do carácter profissional e empresarial (que é raiz do ensino profissional).

A todos os alunos, independentemente da sua situação pessoal e social, se reconhece e aceita a identidade própria e o seu contributo para a comunidade, dentro e fora da sala de aula.

Todos têm acesso ao currículo, independentemente do seu perfil e ritmo de aprendizagem, com base no desenho universal da aprendizagem e na abordagem multinível de acesso ao currículo.

As metodologias utilizadas são predominantemente ativas, promotoras de um envolvimento na tarefa e de aprendizagem colaborativa, estratégias essenciais na aprendizagem.

Ao nível da avaliação, as formas são diversas e baseadas numa avaliação por competências que permite a progressão gradual e dirigida em função do perfil de cada aluno.

Promove-se, desta forma, que todos os alunos conheçam e potenciem as suas aptidões e efetuem as aprendizagens essenciais da escolaridade obrigatória.

As escolas INSIGNARE são pois, escolas inclusivas em termos sociais e académicos, e contribuímos a todos os níveis para que essa matriz seja assumida de forma sistémica. A exemplo disso, integramos essa vertente de forma estratégica na organização, ao assinar e integrar, a Carta Portuguesa para a Diversidade.

A Diversidade numa organização como a nossa a as Escolas que a integram, é potenciadora de inovação, atração, retenção, promoção de talento e de competências diversas e representa uma mais-valia ao tornar a própria organização, um espelho da sociedade onde nos inserimos e atuamos.

Valorizar as características, as competências e o talento de cada aluno, promove a igualdade de tratamento e de oportunidades, combate os estereótipos e as discriminações e fomenta uma cultura de inclusão baseada no respeito pelo ser humano.

Uma **cultura de Diversidade** e Inclusão contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional, para a eficiência e competitividade das organizações e para a melhoria das condições sociais e económicas.

Assumimos assim a Educação Inclusiva no prisma amplo da Diversidade, pois entendemos que é um imperativo ético, traduzindo-se num princípio basilar e orientador da nossa actuação interna e externa, fazendo parte dos nossos valores e da identidade institucional.

Esta forma de entender a vertente da Educação Inclusiva, é transversal e integral, pois é uma forma de actuação ao nível da gestão de topo e dos outros níveis da organização, permitindo assim a criação das condições para a compreensão, o respeito e a promoção da Diversidade por todas as pessoas (alunos, docentes, não-docentes, dirigentes)

É pois uma forma de desenvolver a nossa cultura organizacional, baseada no respeito mútuo, no reconhecimento e valorização dos talentos e das diferenças individuais, que perpassamos a todo e cada um dos alunos.

“Usa a capacidade que tens. A floresta ficaria mais silenciosa se só o melhor pássaro cantasse.”

Henry Van Dyke

Num mundo cada vez mais global, a aposta em sinergias entre diferentes áreas como da educação, da formação profissional e da cultura tornam-se um pilar no desenvolvimento dos nossos jovens alunos.

Não podemos descurar a nossa vertente europeia, integradora e global, mas também a natural descoberta que estas idades têm pelo mundo em geral.

Desta forma, no que se refere à comunidade escolar das escolas INSIGNARE, ter uma estratégia internacional tornou-se um imperativo.

Ao longo dos anos temos sabido direccionar muitas das nossas energias para candidaturas que nos permitam o necessário financiamento à mobilidade de estudantes, mas também que sejam uma aposta na qualificação dos professores e staff geral da organização.

O programa Erasmus + tem sido um valioso aliado nesta aposta, tendo permitido que muitas destas concretizações, a que carinhosamente chamamos de “dar mundo aos nossos alunos”.

Temos tido uma média de 10% dos nossos alunos em estágios no estrangeiro, nas áreas compatíveis com o seu curso profissional, em empresas de elevada reputação e notoriedade, que lhes tem permitido acrescentar experiências e currículo muito para além da Escola.

Consideramos que é uma forma dinâmica de aprendizagem, em que os alunos são colocados à prova em situações do mundo real e do mundo global, contactando com os mais recentes processos e tecnologias à escala europeia.

Consciente dos novos paradigmas emergentes também por via da disrupção do nosso tempo, da integração em redes de contacto e conhecimento globais, é importante referir algumas das vantagens desta aposta estratégica:

Para os Alunos:

- i. Obter, desenvolver e implementar competências técnicas e sociais ao trabalhar em organizações internacionais, complementando a formação recebida e valorizando o seu perfil profissional;
- ii. Conhecer, avaliar e adaptar criticamente à realidade nacional novas metodologias de trabalho;
- iii. Tomar consciência dos seus direitos e deveres como cidadão europeu.

Para os Professores e Pessoal de Apoio:

- i. Obter, desenvolver e implementar competências técnicas e linguísticas;

- ii. Conhecer, avaliar e adaptar pedagogicamente à realidade nacional novas metodologias de trabalho;
- iii. Comparar abordagens educativas pelo contacto nas organizações onde serão colocados;
- iv. Melhorar os materiais e metodologias utilizadas nas aulas, aquando do regresso.

Para a Escola:

- i. Assegurar a sua sustentabilidade, pela excelência e atualização dos conteúdos lecionados, pela adaptação à contínua mudança e qualidade técnica dos docentes, pelo trabalho colaborativo focado na excelência do serviço educativo;
- ii. Desenvolver o potencial dos alunos e professores pelas aprendizagens em local de trabalho;
- iii. Partilhar a responsabilidade no incremento da qualidade educativa entre a organização, os seus quadros, os seus alunos e os encarregados de educação destes, envolvendo-os nas atividades conjuntas inerentes à realização das mobilidades;
- iv. Reforçar a cooperação europeia com escolas congéneres e organizações de relevo para a estratégia definida.

#4 DIAGNÓSTICO E PLANEAMENTO

// ANÁLISE INTERNA

// Historial

O historial do nascimento da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima (EHF) tem que ser percebido num contexto mais vasto do surgimento do Ensino Profissional no concelho de Ourém e mais especificamente na realidade socioeconómica da cidade de Fátima e no surgimento da INSIGNARE, a sua Entidade Proprietária.

Com a emergência da era da consciência (pós era do conhecimento) no qual será exigido aos trabalhadores do amanhã que aprendam a aplicar todo o conhecimento disponível e totalmente acessível na Internet aos problemas do dia-a-dia na vida profissional, é necessário reorientar a estratégia da Escola para a preparação de profissionais aptos a integrar mercados de trabalho em qualquer país do mundo.

É com base nesta nova realidade que se define um novo paradigma de ensino que neste documento se pretende expor. Um paradigma repleto de novos desafios e que alteram radicalmente os papéis, até agora bem cimentados, dos alunos e dos professores, centrando

todo o processo de ensino e aprendizagem nos alunos, e transformando o professor num tutor, num orientador de estudo deixando cair por terra o seu secular papel de transmissor de conhecimentos. Esta é a nossa premissa para os próximos anos!

Apresenta-se, de seguida, uma resenha cronológica dos acontecimentos mais marcantes desta entidade.

DATAS	ACONTECIMENTO
1990 Um pouco de história...	Criação da Escola Profissional de Ourém Parceria ACISO e Câmara Municipal Ourém Curso Técnico de Gestão Instalações da ACISO
1991/1993 Novo parceiro, outros horizontes...	Curso de Hotelaria Receção/Atendimento Participação na criação da ANESPO Entrada novo parceiro – CEF Curso de Serviços Comerciais Criação do Pólo de Fátima (Hotelaria e Turismo)
1994/1996 Do que foi acontecendo...	Curso de Hotelaria – Restaurante/Bar Inauguração instalações Pólo de Fátima Curso de Adjunto de Saúde Departamento Formação Empresarial e UNIVA Curso de Hotelaria – Cozinha
1997/1999 Que marcou e fez crescer...	Inauguração das novas instalações da sede da Escola Profissional de Ourém Constituição da EPO – Associação Promotora de Ensino Profissional
2001/2004 A procura de novos públicos	Entrada INFTUR e Região Turismo Leiria/Fátima como associados Dinamização do CET de Gestão Hoteleira
2007 Alargar o domínio de intervenção	Alteração da denominação para: INSIGNARE - Associação Ensino e Formação
2009 Novas áreas de formação	Curso de Turismo
2010 O reconhecimento	Autonomização do pólo de Fátima da EPO: Nasce a Escola de Hotelaria de Fátima
2015 Novas áreas de formação	Criação do Curso de Pastelaria/Padaria em parceria com o Turismo de Portugal e ANQEP
2017 Novas áreas de formação	Curso de Técnico de Animação em Turismo

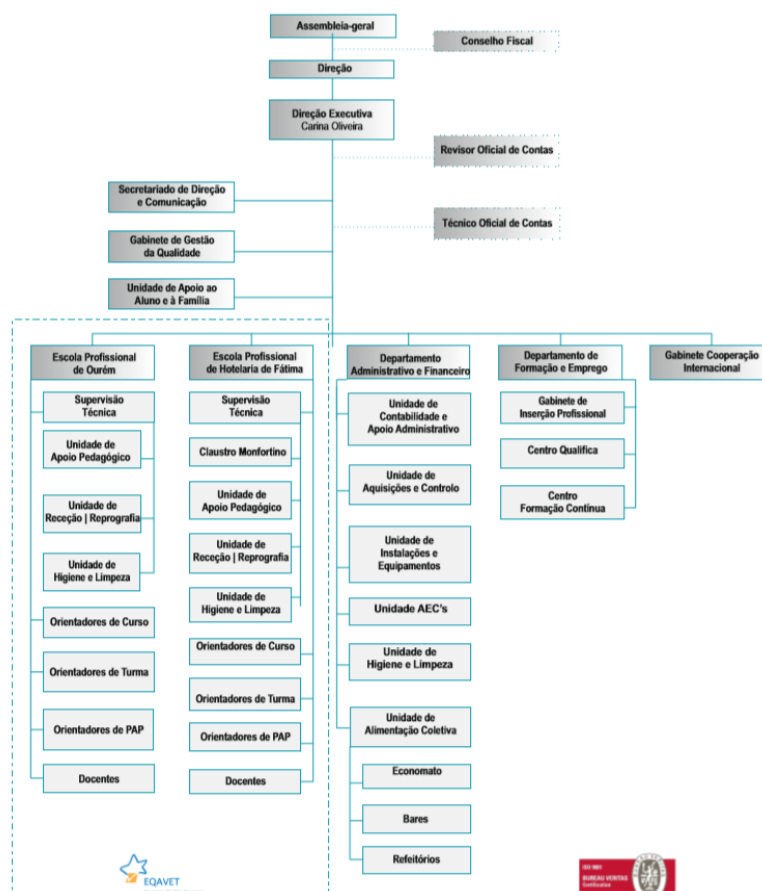
// Evolução e Caracterização

/// Recursos Humanos e Materiais

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

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima é constituída por diversos departamentos:

1. Departamento Pedagógico: Direção Técnico-Pedagógica; Unidade de Apoio Pedagógico; Orientadores de Turma; Orientadores de PAP; Corpo Docente
2. Unidade de Receção / Reprografia
3. Unidade de Higiene e Limpeza
4. Restaurante Claustro Monfortino

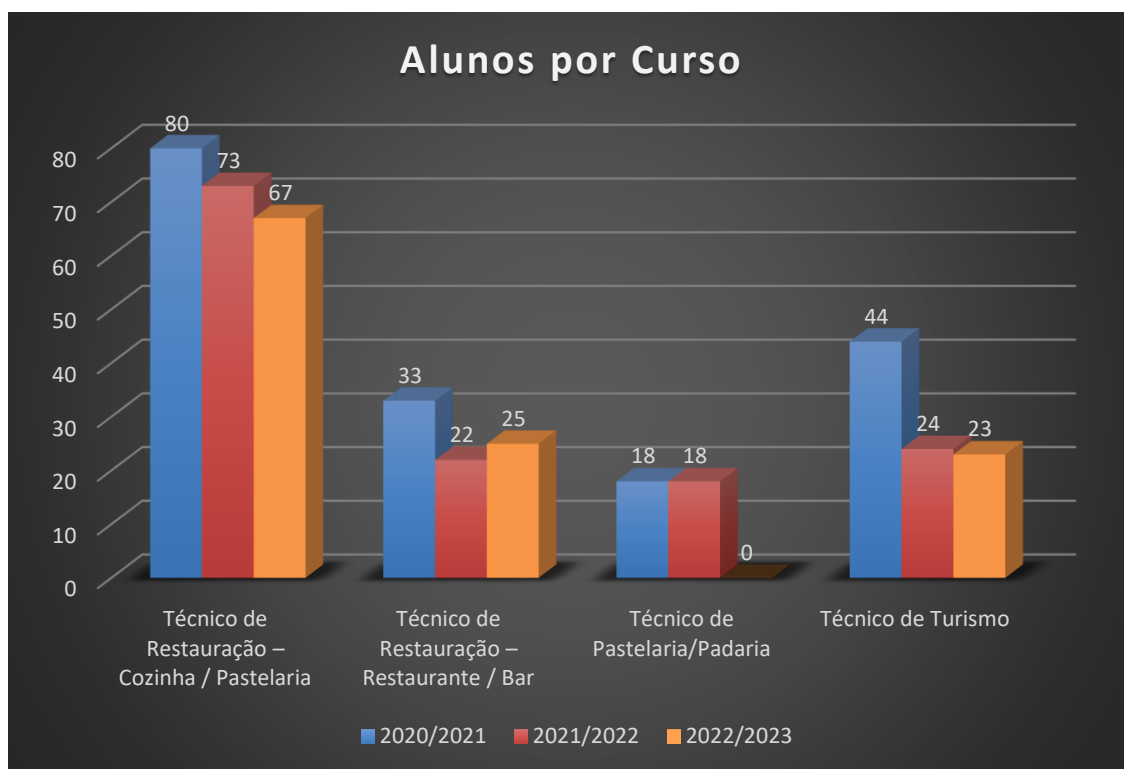


Os **recursos humanos** da Escola de Hotelaria de Fátima são constituídos por professores qualificados integrados no quadro de escola, em número que acompanha a população escolar ao longo dos anos, como também por um vasto leque de formadores externos de competências muito específicas de especialização.

A maioria dos docentes internos integra a instituição há mais de 10 anos uma vez que na Escola prevalece a continuidade do trabalho, estando os docentes qualificados para as diferentes áreas curriculares: sociocultural, científica e técnica.

Os docentes externos têm uma forte ligação ao tecido empresarial potenciando a adequação do ensino ao mercado de trabalho.

Deste modo, apresenta-se a evolução do número de alunos e de turmas por curso em frequência, nos últimos três anos:



/// Recursos materiais e financeiros

As instalações da Escola de Hotelaria de Fátima ficam situadas na Avenida Beato Nuno, no edifício do antigo seminário dos Monfortinos.

As instalações são constituídas por:

12 Salas de aula;

1 Sala de informática;

1 Restaurante de aplicação;
1 Sala de prática simulada de restaurante e bar;
1 Cozinha de aplicação;
1 Cozinha de iniciação;
1 Laboratório de prática simulada de Pastelaria-Padaria;

1 Cozinha de produção;
1 Ginásio; Balneários de apoio;
1 Sala de professores;
1 Gabinete de apoio pedagógico;
1 Auditório;
1 Receção;
1 Bar E 1 Refeitório.

Os diversos espaços de ensino 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.



Formação Em Contexto De Trabalho

Os Cursos Profissionais são um dos percursos do nível secundário de educação, caracterizado por uma forte ligação com o mundo profissional/empresarial. Realiza-se em posto de trabalho, em empresas ou outras organizações, sob a forma de experiências de trabalho por períodos de duração variável ao longo da formação.

Visitas De Estudo

As visitas de estudo são realizadas de acordo com o plano de actividades e com as necessidades pedagógicas dos cursos da escola e possibilitam a aquisição/complemento dos conhecimentos previstos nos conteúdos programáticos que assim se tornam mais significativos.

São encaradas como uma estratégia particularmente estimulante, ao ocorrerem fora do espaço escolar e ao possibilitarem a interligação entre a teoria e a prática, a escola e a realidade. A Escola promove visitas de estudo de carácter interdisciplinar (colaborando na sua planificação e organização professores de diferentes disciplinas) e visitas especializadas.

Aulas.Com

O projeto aulas.com, tem como objetivo trazer à escola, profissionais de diversas áreas de atividade de reconhecido destaque, relevância e conhecimentos técnicos e/ou científicos, demonstradores de mais-valias para o percurso escolar dos alunos e para a sua inserção no mercado de trabalho. Constituem assim, iniciativas formativas paralelas e integrantes, cujo convite é da responsabilidade do professor da disciplina e justifica-se sempre que o mesmo considere pertinente um aprofundamento e especialização de alguns conteúdos bem como, em situações que visem uma maior interligação e aproximação aos conteúdos modulares.

Aos alunos é-lhes facultada uma aula diferente que propicia um novo campo de experiências e conhecimentos, constituindo em possibilidade a articulação teórico-prática com os domínios profissionais. Mediante a elaboração de um relatório referente a estas aulas, é possível os alunos avaliarem competências adquiridas ou reforçadas nestas aulas, demonstrando no texto escrito o que aprenderam e de que forma essas aprendizagens irão afetar as suas condutas futuras no que toca ao desempenho da sua atividade profissional.

Sessões Temáticas

As sessões temáticas visam trazer contributos e mostras de realidades diversas mais no âmbito das vivências em sociedade que permitem aos alunos contextualizar as suas ações e opções e confrontar os oradores convidados com as suas dúvidas e anseios. Constituem objetivos, a abordagem de temas de interesse para os jovens e que tenham orientação formativa podendo ou não estar abertas à comunidade exterior.

Os convidados serão sempre qualificados preletores que possam acrescentar valor à vivência dos alunos. O convite deverá partir de qualquer ator da comunidade educativa e abranger os alunos que mais se adequem como público-alvo do tema. Mediante a elaboração de um relatório referente a estas aulas, é possível os alunos avaliarem competências adquiridas ou reforçadas nestas aulas, demonstrando no texto escrito o que aprenderam e de que forma essas aprendizagens irão afetar as suas condutas futuras.

Sessões Técnicas

As sessões técnicas visam trazer contributos e mostras do mundo do trabalho que permitem aos alunos contextualizar os conhecimentos adquiridos e confrontar os oradores convidados com as suas dúvidas e anseios. Constituem objetivos, a abordagem de temas de interesse nas diversas áreas profissionais e que tenham orientação formativa podendo ou não estar abertas à comunidade exterior.

Os convidados serão sempre qualificados preletores que possam acrescentar valor com práticas diferenciadas e de relevante interesse para o setor. O convite deverá partir da Coordenação Técnica e abranger todos os alunos da área de formação a que se destinam. Mediante a elaboração de um relatório referente a estas aulas, é possível os alunos avaliarem competências adquiridas ou reforçadas nestas aulas, demonstrando no texto escrito o que aprenderam e de que forma essas aprendizagens irão afetar as suas condutas futuras no que toca ao desempenho da sua atividade profissional.

Prestação De Serviços

Outra situação de formação em contexto de trabalho proporcionada pela Escola consiste no envolvimento de alunos na prestação de serviços ao exterior realizados na sequência de solicitações feitas por entidades públicas e privadas da comunidade envolvente.

A realização destes serviços possibilita a aplicação em contextos reais de trabalho dos conhecimentos e competências profissionais adquiridos na sua formação teórica e prática e a familiarização dos alunos com variados cenários de trabalho.

Esta formação dos alunos assente na forte ligação ao mercado de trabalho e a muitos dos potenciais contextos de trabalho reforçam e dão significado às aprendizagens, possibilitam a

validação de competências e promovem a identificação dos alunos com as respetivas áreas de formação.

Rede De Parcerias

Com o intuito de fomentar a ligação da escola ao mercado de trabalho foram estabelecidos protocolos e parcerias, de forma a assegurar a FCT em diversas empresas e instituições nacionais e internacionais com mérito reconhecido. Para além disso, têm sido dinamizadas atividades promotoras das competências profissionais dos formandos dos diversos cursos.

As entidades locais, regionais, nacionais e internacionais atestam o bom desempenho dos formandos da EHF, reconhecendo que esta tem contribuído para a qualificação dos recursos humanos do setor económico e social da região. Com frequência, são convidados ex-formandos para, no âmbito da iniciativa aulas.com (entre outras), dar testemunho do impacto da formação no desenvolvimento das suas competências sociais e profissionais. Sublinha-se, também, que algumas entidades de acolhimento têm integrado alguns formandos nos seus quadros após a conclusão do curso.

Escola Com Certificação EQAVET

O sistema de qualidade EQAVET baseia-se num determinado número de indicadores que permitam refletir e definir as prioridades estratégicas duma organização, ajudando-a a definir como medir o seu desempenho e a fazer a auto-avaliação, no sentido de implementar um sistema de melhoria contínua.

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima (EHF) sempre considerou a qualidade do serviço que presta como uma vantagem competitiva da organização face à concorrência. Assim, a EHF definiu diversos objetivos/metasp e respetivas estratégias para os alcançar, constantes do Projeto Educativo (2022-2025), e que neste novo Projeto Educativo se apresentam alinhados com os indicadores escolhidos de entre os constantes do Quadro EQAVET.

O EQAVET é um sistema que nos permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta de EFP e a qualidade das práticas de gestão, implicando processos de monitorização regulares, envolvendo mecanismos de avaliação interna e externa, e 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, e evidenciando a importância dos indicadores de qualidade que suportam a avaliação, monitorização e garantia da qualidade dos sistemas e dos operadores de EFP.

Atualmente a Escola de Hotelaria de Fátima é uma das 8 Escolas a nível nacional a quem já foi atribuído o Selo de conformidade EQAVET.

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 ao longo do último triénio, 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 moodle) 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.

Dentro do período de vigência deste Projeto Educativo, a EHF pretende obter a certificação da qualidade conforme à norma ISO 9001:2015, já implementada ao nível da Insignare desde junho de 2017, que agora se pretende estendida a toda a organização.

// ANÁLISE EXTERNA

/// Contexto Geográfico

O concelho de Ourém localizado na zona centro do país, está incluído na Região NUT II do Centro e, dentro desta, na NUT III Médio Tejo.

Distando 40 quilómetros da costa atlântica, o concelho está confinado geograficamente a norte pelo concelho de Pombal, a nascente pelos concelhos de Alvaiázere, Ferreira do Zêzere e Tomar, a sul pelos concelhos de Torres Novas e Alcanena e a poente pelos concelhos da Batalha e Leiria.

Em termos de divisão administrativa, é pertença do distrito de Santarém, localizando-se no seu extremo norte, e está incluído na CIM (Comunidade Intermunicipal) do Médio Tejo, e pela proximidade geográfica faz fronteira com o distrito de Leiria e é por isso um concelho charneira.

Encontra-se atualmente dividido em treze freguesias: Alburitel, Atouguia, Caxarias, Espite, Fátima, União das Freguesias de Freixianda, Formigais e Ribeira do Fárrio; União das Freguesias de Gondemaria e Olival, União das Freguesias de Matas e Cercal, N.ª S.ª da

Piedade, N.ª S.ª das Misericórdias, União das Freguesias de Rio de Couros e Casal dos Bernardos, Seiça e Urqueira.

/// Contexto Demográfico

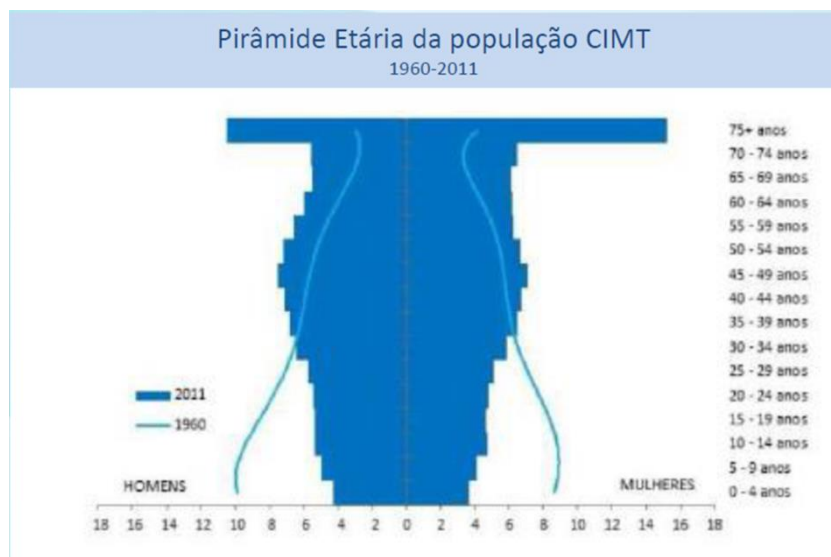
Na tabela abaixo é possível analisar indicadores comparativos do concelho de Ourém e o conjunto dos demais concelhos que integram a Região do Médio Tejo:

	Região Médio Tejo	Concelho de Ourém	Representatividade
Superfície em km²	3 344,3	416,1	12,44%
N.ºfreguesias	93	13	13,98%
População residente	247 330	46 000	18,59%
Densidade pop.	73,96	107	

Fonte: mediotejo.pt, em 20 de setembro de 2022 – Censos 2011

Valerá a pena ponderar dois dados fornecidos pela tabela em epígrafe: uma densidade populacional na ordem dos 107 habitantes/Km² e uma população residente que representa 18,59% do total da população residente nos concelhos que compõem a Região do Médio Tejo.

Pelos dados recentes publicados pela Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, no PEDIME –Plano Estratégico de Desenvolvimento Intermunicipal da Educação no Médio Tejo (PEDIME), que representa a primeira experiência de planeamento estratégico da educação a três níveis, podemos ainda observar os dados mais preocupantes relativamente ao contexto demográfico em que estamos inseridos.



Pela análise desta realidade, a escassez demográfica ao longo destes territórios para os próximos anos, ditará necessariamente escolas com menos alunos e, conseqüentemente, menor procura de cursos de ensino profissional, na forma e nos moldes em que actualmente temos para funcionamento.

/// Contexto Educativo

A tabela, que em baixo se apresenta, dados mais recentes de 2016 permite um olhar sobre a distribuição dos 8 064 alunos que compõem o universo dos estudantes matriculados no concelho de Ourém, até ao ensino secundário.

É parte dum universo de 36 231 alunos matriculados no conjunto dos concelhos do Médio Tejo.

De realçar que relativamente aos alunos matriculados em todos os ciclos, o seu valor é superior à média dos concelhos da CIMT e também concelhos limítrofes.

Territórios		Nível de ensino																	
		Total			Educação Pré-			Ensino Básico - 1º			Ensino Básico - 2º			Ensino Básico - 3º			Ensino Secundário		
Anos		2011	2013	2016	2011	2013	2016	2011	2013	2016	2011	2013	2016	2011	2013	2016	2011	2013	2016
municípios	Batalha	3.086	2.605	2.352	472	414	429	694	635	566	483	418	347	974	735	602	463	403	408
	Porto de Mós	4.413	3.924	3.562	689	672	580	1.063	999	876	635	573	568	1.147	942	832	879	738	706
	Médio Tejo	43.158	38.866	36.231	6.287	5.899	5.389	9.728	9.217	8.278	5.767	5.368	4.991	11.019	8.794	8.059	10.357	9.588	9.476
	Alcanena	2.144	1.875	1.706	379	354	333	537	537	454	302	234	270	569	437	346	357	313	303
	Entroncamento	3.909	3.916	3.589	617	602	566	987	943	779	501	509	423	799	840	740	1.005	1.022	1.081
	Ourém	9.142	8.517	8.064	1.257	1.180	1.093	1.970	1.754	1.615	1.319	1.257	1.059	2.197	1.991	1.890	2.399	2.335	2.407
	Tomar	8.218	6.641	6.046	931	882	783	1.574	1.413	1.220	921	864	761	2.730	1.447	1.315	2.062	2.035	1.929
Torres Novas	6.299	5.562	5.571	999	901	906	1.397	1.462	1.432	810	743	815	1.519	1.242	1.224	1.574	1.214	1.194	

Os dados recentes obtidos pelo mesmo documento da CIMT já anteriormente referido, o PEDIME, dão-nos indicadores de caracterização do contexto educativo bastante apurados à data de 2014, e à comparação com a realidade da região administrativa em que estamos inseridos.



/// Contexto Socioeconómico

A localização central do Concelho de Ourém relativamente ao país, bem como as suas acessibilidades e a existência de recursos minerais e florestais conferem-lhe uma situação

económica favorável. Acresce-lhe pontos de manifesto interesse turístico (religioso, de lazer, formativo e cultural) que colocam este concelho numa posição apelativa.

A conjugação de muitos elementos confere a este concelho uma dinâmica de crescimento e desenvolvimento que se manifesta na implementação de empresas do Setor Secundário e um forte destaque do Setor Terciário.

O concelho de Ourém é um local atractivo para fixar residência, para o desenvolvimento de actividades profissionais e educacionais, sendo por isso um dos mais populosos no Médio Tejo e no distrito de Santarém.

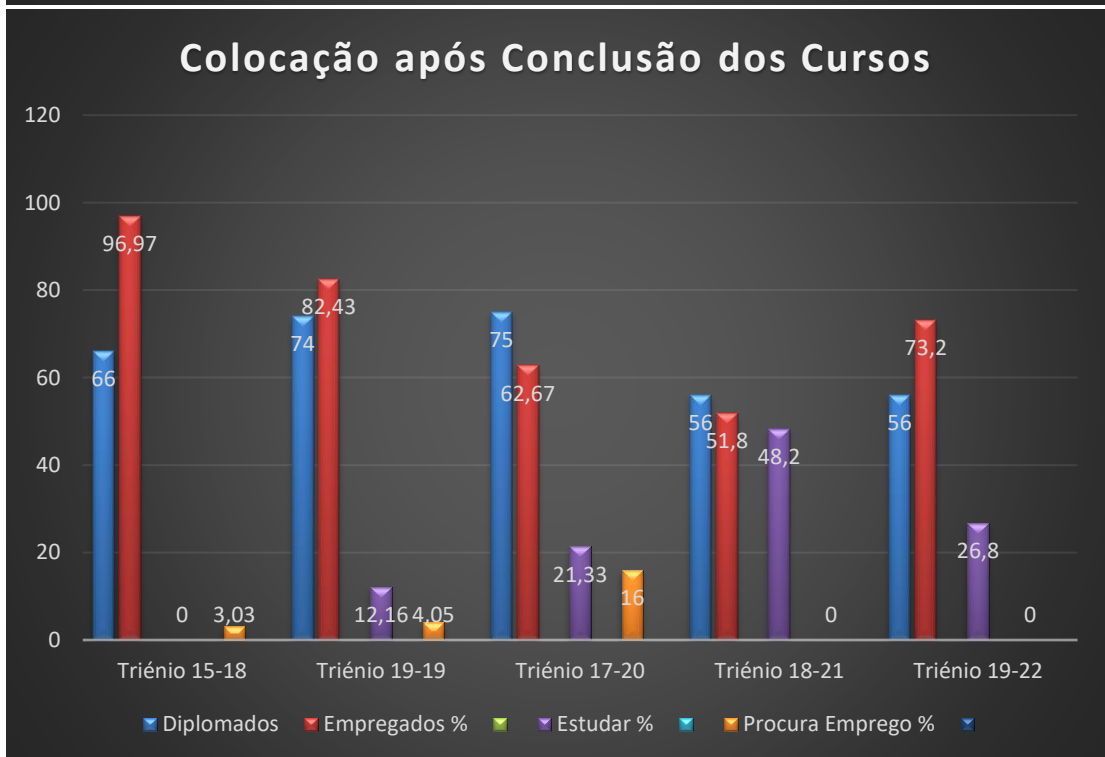
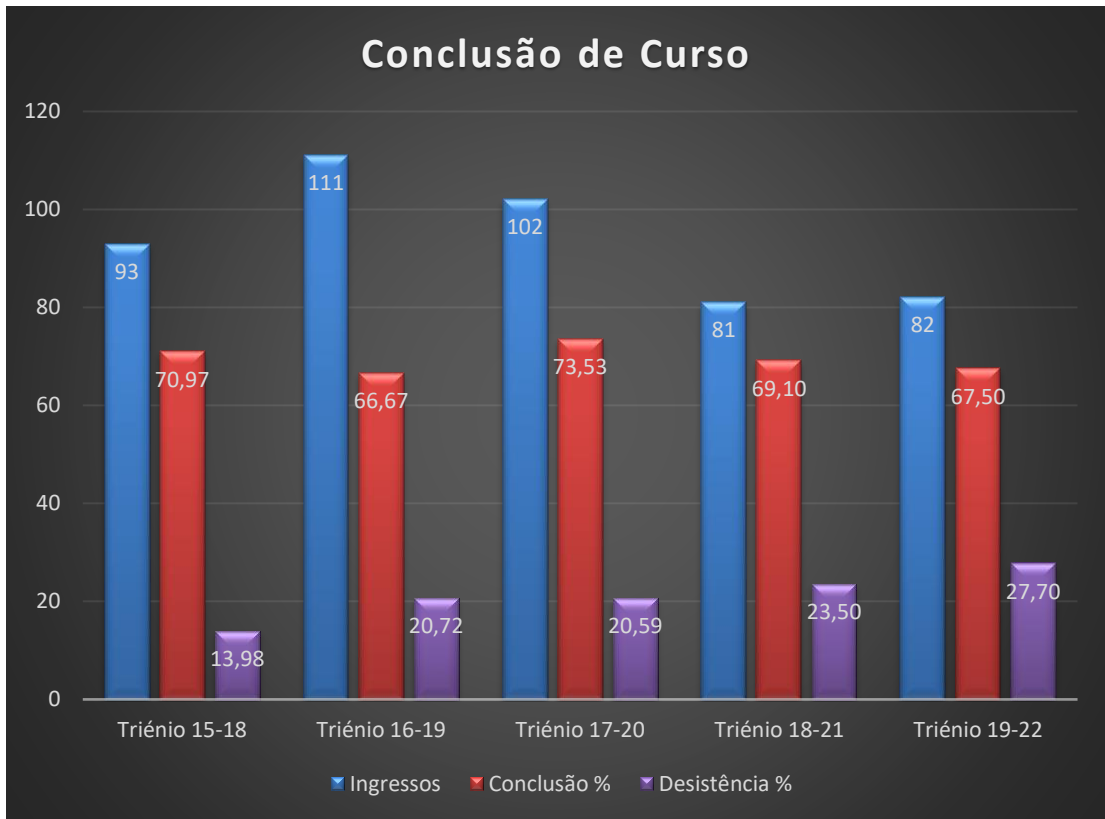
/// Fátima e Turismo Religioso

Fátima tem sido um grande estímulo para o turismo local, nacional e internacional, apresentando elevada qualidade de oferta hoteleira. Apresenta-se como um destino em forte crescimento, potenciador de postos de trabalhos e de receitas diretas e indiretas motoras de desenvolvimento local e nacional.

O turismo religioso em Portugal envolve cerca de 7 milhões de pessoas/ano, que pelos dados do Turismo de Portugal e embora não existam estatísticas, deve corresponder a cerca de 10% do movimento turístico total. Em Portugal, Fátima é o principal destino com cerca de 5 milhões de visitantes/ ano, ficando o restante espalhado um pouco por todo o país, mas com maior incidência no Norte, isto sem nos esquecermos que 75% do património português é de origem religiosa.

Para isso, a qualidade dos recursos humanos é um fator importante na valorização da qualidade e a Escola de Hotelaria de Fátima apresenta-se como uma aposta central na preparação e formação de recursos qualificados. A proximidade física dos potenciais empregadores dos alunos configura-se como um fator extremamente relevante, tornando mais operacional a efetivação de formação em contexto de trabalho potenciando a sua inserção no mercado laboral.

/// Evolução da Taxa de Empregabilidade



A taxa de empregabilidade (calculada através do somatório dos alunos empregados com os alunos que prosseguiram estudos, dividida pelo número de alunos que iniciaram e terminaram a sua formação com base nos anos letivos de 2015-2018 a 2019-2022).

// ANÁLISE SWOT E ANÁLISE DE INFLUÊNCIAS

A análise SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities e 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 – análise bottom-up.

Pontos fortes

Ponto forte	Estratégias/Operacionalização
<i>Oferta formativa especializada</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas de formação exclusivamente na área de hotelaria e turismo (Turismo, Restaurante/Bar, Cozinha/Pastelaria e Pastelaria/Padaria); • Existência de espaços técnicos de formação por área; • Corpo docente com formação especializada e experiência profissional; • Oferta formativa especializada e enquadrada nas necessidades regionais;
Credibilidade e notoriedade da escola	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção constante 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; • 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 do curso, ajustada às exigências e alterações do mercado de trabalho; • Cooperação regular entre o tecido empresarial e a escola;

	<ul style="list-style-type: none"> • Promoção de medidas de apoio de integração do aluno no mercado de trabalho;
Dimensão, flexibilidade e dinamismo da escola	<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"> • Promover a dimensão regional da escola; • Proximidade de diversos pólos de desenvolvimento (Leiria, Marinha Grande, Torres Novas, Tomar e Abrantes); • Boa acessibilidade; • Localização da escola na Região de Turismo do Centro; • Localização da escola num parque hoteleiro de grande dimensão e dinamismo.
<i>Estabilidade do corpo docente</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Situação contratual no quadro de escola; • Integração do corpo docente na cultura de escola; • Incentivo à formação especializada;

Pontos Fracos

Ponto fraco	Estratégias/Operacionalização
<i>Taxa de conclusão</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptação da formação ao perfil do aluno; • Diversificação de metodologias de avaliação com base em projetos e na diferenciação; • Apoio extracurricular; • Apoio psicossocial aos alunos; • Incentivo à participação e envolvimento em atividades para o sucesso escolar; • Otimizar tempos de trabalho para o corpo docente. • Valorização da profissão no mercado de trabalho.
<i>Constrangimentos da estrutura física, humana e recursos da escola</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Instalações e pessoal não docente de apoio à acção educativa; • Melhores recursos digitais; • Recursos materiais ajustados à realidade do mercado de trabalho; • Recursos didáticos adaptados ao perfil do aluno.

<i>Comunicação interna e externa</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Melhoria da comunicação vertical e mais fluente; • Capacidade de antecipação de atividades; • Melhoria no planejamento das atividades e respetiva comunicação; • Criação de grupos (in)formais de trabalho; • Flexibilização/operacionalização da capacidade de divulgar atividades desenvolvidas internamente.
--------------------------------------	---

Oportunidades

Oportunidades	Estratégias/Operacionalização
<i>Falta de mão-de-obra qualificada e novas modalidades de trabalho do setor do turismo e restauração</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Reforço da formação técnica especializada; • Acompanhamento das tendências de mercado; • Intensificação das relações de cooperação com o tecido empresarial; • Localização da escola na Região de Turismo do Centro; • Atualizar o corpo docente para as novas modalidades de trabalho do setor do turismo e restauração; • Valorização da profissão no mercado de trabalho.
<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 da escola mais frequentes e com maior dimensão; • Maior visibilidade dos cursos da escola, através da realização de atividades inovadoras (PAP's, Live Cooking, Serviços, Projetos Internacionais, showcooking e concursos); • Promoção de novas modalidades de trabalho do setor do turismo e restauração;
<i>Centros de excelência</i>	
<i>Centros Tecnológicos</i>	
<i>Fatores demográficos e sociais</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de movimentações migratórias.

Ameaças

Ameaças	Cenários
<i>Fatores demográficos e sociais</i>	<ul style="list-style-type: none">• Redução do número de jovens em idade correspondente ao nível de ensino secundário;• Dificuldade de integração dos fluxos migratórios por motivos sociais e culturais.
<i>Constrangimentos financeiros</i>	<ul style="list-style-type: none">• Redução do investimento público no ensino;• Diminuição do poder financeiro para investimento em formação por parte das famílias;• Dificuldade de apoios para os grupos migratórios.
<i>Oferta formativa concorrencial</i>	<ul style="list-style-type: none">• Possibilidade das escolas do ensino regular terem cursos profissionalizantes;• Maior oferta disponível por área geográfica;
<i>Contratação de mão de obra não especializada</i>	<ul style="list-style-type: none">• Redução Colaborar com as entidades empresariais na contratação de mão de obra especializada.• Redução Demonstração das vantagens e mais valias do trabalho de pessoal especializado;

Ao observar com rigor cada um dos factores identificados, internos ou externos, facilmente se compreende que nem todos são dependentes de decisões ou estratégias de escola, e que muitos possuem influência de terceiros ou políticas nacionais, e por isso não dependente de uma análise que se possa projectar em actuação e conformidade com iniciativas internas. Bem assim, muitos dos factores identificados possuem níveis de intensidade e tendências diferenciadas, níveis de importância também eles muito diversos, pelo que alguma hierarquia foi necessário interpretar para uma correcta leitura e aferição de resultados.

Foi neste sentido que se entendeu exercer uma abordagem top-down, numa perspetiva de posicionar a visão estratégica sobre cada um dos aspectos referenciados na análise bottom-up.

Obtivemos assim uma **SWOT cruzada por níveis de influência**, na qual os factores são combinados procurando na análise seguinte de actuação, potenciá-los entre eles ou anulado aqueles que se manifestem fora do alcance de resolução ou de reduzida importância neste quadro. O foco e energia da organização deverão ser canalizados para aquilo que primeiramente deva ser importante e urgente, e decrescendo de níveis em função das capacidades e dos recursos que se conseguirem.

Com isso, será possível analisar como os factores internos influenciam as oportunidades dos factores externos de se concretizarem.

Dessa forma, a partir do cruzamento da análise SWOT conseguimos chegar a estratégias mais direcionadas para melhorar a realidade do objectivo que pretendemos alcançar com este Projecto Educativo.

Fatores Externos	Oportunidades	Importância	Intensidade	Tendência
	Ausência de mão de obra especializada no setor do Turismo e Restauração	Médio Relevante	Média	Melhorar
	Estágios e Projetos Internacionais	Muito Importante	Moderada	Manter
	Valorização do Ensino Profissional	Importante	Média	Melhorar
	Novas Instalações da Escola de Hotelaria	Médio Relevante	Média	...
	Nova Área de Formação - Turismo Digital	Muito Importante	Forte	Melhorar

Fatores Externos	Ameaças	Importância	Intensidade	Tendência
	Fatores Demográficos e Sociais	Muito Importante	Forte	Piorar
	Constrangimentos Financeiros	Importante	Média	Manter
	Oferta Formativa Concorrencial	Importante	Forte	Piorar
	Contratação de Mão-de-Obra Especializada	Importante	Muito forte	Melhorar

Fatores Internos	Pontos Fortes	Importância	Intensidade	Tendência
	Oferta Formativa Especializada enquadrada nos eixos prioritários nacionais	Importante	Média	Melhorar
	Credibilidade e notoriedade da Escola	Muito Importante	Média	Melhorar
	Taxa de Empregabilidade	Muito Importante	Forte	Melhorar
	Dimensão, Flexibilidade e dinamismo da Escola	Importante	Média	Manter
	Centralidade Geográfica	Médio Relevante	Média	Manter
	Estabilidade do Corpo Docente	Importante	Forte	Manter

Fatores Internos	Pontos Fracos	Importância	Intensidade	Tendência
	Taxa de Conclusão	Muito Importante	Forte	Melhorar
	Constrangimentos da estrutura física, humana e recursos da escola	Importante	Média	Manter
	Comunicação Interna	Importante	Média	Melhorar

// PLANEAMENTO: OBJETIVOS E METAS

/// Objetivos Gerais

Assente no diagnóstico inicial do ponto onde se encontra a organização, apresenta-se de seguida a visão prospectiva 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	DEFINIÇÃO	MAPEAMENTO	META 2024/2025
1 - AUMENTAR A TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS (Indicador 4 – Taxa de conclusão em cursos EFP do EQAVET)	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.	69,10% (2020-2021)	2024-2025: 70%

<p>2 - AUMENTAR A TAXA DE EMPREGABILIDADE (Indicador 5 – Taxa de colocação após conclusão de cursos de EFP do EQAVET)</p>	<p>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.</p>	<p>98% (2020-2021)</p>	<p>2024-2025: 50%</p>
<p>3 - AUMENTAR A PERCENTAGEM DE ALUNOS QUE COMPLETAM UM CURSO PROFISSIONAL (Indicador 6 – Utilização das competências adquiridas no local de trabalho do EQAVET)</p>	<p>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, contemplando dois indicadores de resultado:</p>	<p>69% (2020-2021)</p>	<p>2024-2025: 60%</p>
	<p>a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.</p>		
	<p>b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP.</p>	<p>91% (2020-2021)</p>	<p>2024-2025: 80%</p>
<p>AUMENTAR O GRAU DE SATISFAÇÃO DOS ALUNOS EM RELAÇÃO À PRESTAÇÃO GLOBAL DA EHF</p>	<p>Entendido como a percentagem de alunos que classificam a prestação da EHF como Boa ou Muito Boa nos inquéritos de satisfação realizados</p>	<p>74% (2020-2021)</p>	<p>2024-2025: 70%</p>

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	DEFINIÇÃO	META ESPECÍFICA	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	10% (2024-2025)	Objetivo Geral: 1
2 - Reduzir o absentismo	Entendido como a percentagem de alunos que tem mais do que 24 faltas injus. em cada ano letivo de vigência do Projeto Educativo	18% (2024-2025)	Objetivo Geral: 1
3 - Cumprimento das metas de sucesso por disciplina/área de formação	Entendido como a taxa de conclusão de módulos realizados nas 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.	70% de sucesso na generalidade das disciplinas (2024-2025); e 75% na PAP e FCT (2024-2025)	Objetivos Gerais: 1, 2, 3 a) e b) e 4
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)	75% (2024-2025)	Objetivos Gerais: 1 e 4
5 - Reforçar a articulação curricular	Medido através dos planos/atividades realizados entre disciplinas, no sentido da diversidade e reforço de competências aos alunos	1 projeto Escola; 2024-2025	Objetivos Gerais: 1 e 4
6 - Intensificar o relacionamento com as empresas, e aumentar as	Através de <i>aulas.com</i> , sessões, visitas de estudo, novas parcerias e reforço das	5 atividades por área de formação (2024-2025)	Objetivos Gerais: 1,2, 3 a) e b) e 4

classificações de FCT (15 ou mais valores)	existentes, convites para júri de provas de avaliação.	70% (2024-2025) FCT	
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.	70% de satisfeitos (mais de 15 valores) - (2024-2025)	Objetivos Gerais: 1,2, 3 a) e b) e 4
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.	3 Conselhos Consultivos (2024-2025)	Objetivos Gerais: 2 e 3 a) e b)
9 - Realizar sessões de procura de emprego	Sessões dinamizadas pelo Gabinete de Inserção Profissional ou por outras instituições ligadas à integração no mercado de trabalho.	3 Sessões (2024-2025)	Objetivos Gerais: 2, 3 a) e b) e 4
10 – a) Alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação	Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/área de Educação e Formação que concluíram e	60% (2024-2025)	Objetivos Gerais: 2, 3 a) e b)
b) Empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP	80% (2024-2025)	

11 - Aumentar o 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

70% (2024-2025)

Objetivos Gerais: 1 e 4

#5 IMPLEMENTAÇÃO

// ORGANIZAÇÃO ESCOLAR

/// Princípios estruturais

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima é uma escola especializada na área da restauração, hotelaria e turismo oferecendo seis cursos/variantes. As aprendizagens são organizadas em módulos que permitem uma maior flexibilidade ao longo do percurso escolar, correspondente a três anos letivos.

Para além da aquisição de conhecimentos e de competências que preparam o aluno para o exercício de uma profissão, compreende a realização de um estágio e o desenvolvimento de um projeto, designado “Prova de Aptidão Profissional”.

Concluídos os cursos para o qual se formaram, aos jovens é-lhes atribuído um Diploma e um Certificado de Qualificação Profissional de acordo com o nível de qualificação (nível 4).

Sem prejuízo do prosseguimento dos estudos, direito fundamental de qualquer cidadão, a EHF pretende, sobretudo, contribuir para a empregabilidade dos jovens que frequentam os seus cursos, fornecendo-lhes competências e estágios, assim prosseguindo o objetivo fundamental que presidiu à sua criação.

Consciente de que há uma notória carência de quadros médios qualificados, é na formação destes jovens quadros que a EHF aposta, segura de que toda a formação visa satisfazer as necessidades do tecido empresarial. O número de vagas para cada curso é afixado anualmente pela escola, assim como o calendário para as candidaturas, provas de seleção e matrículas.

A admissão do aluno na EHF 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 Encarregado de Educação no caso de o aluno ser menor.

Neste constam os deveres e direitos 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.

/// Gestão Modular

A Escola de Hotelaria de Fátima, enquanto escola de ensino profissional, obedece a uma lógica modular organizada em três componentes de formação: sociocultural, científica e tecnológica.

As diferentes disciplinas dividem-se em módulos de acordo com a estrutura do plano curricular, o que permite interdependências entre as diversas disciplinas do curso.

A organização modular por disciplina e por ano letivo é feita com rigor e com base em critérios, tais como: carga horária dos planos curriculares, calendário escolar, dias úteis com atividade letiva, carga horária da Formação em Contexto de Trabalho, realização da Prova de Aptidão Profissional, programas das disciplinas, objetivos dos módulos, entre outros. Esta gestão tem o intuito de promover e potenciar a realização de aprendizagens significativas pelos alunos e o seu sucesso escolar.

A filosofia inerente ao ensino profissional é contrária a uma lógica de exclusão e de massificação, pois permite que o aluno progrida em função do seu perfil e do seu ritmo de aprendizagem, uma vez que não há retenção dos alunos por módulos em atraso e a não realização de um módulo não o impede de realizar os seguintes.

É de realçar que a Escola prevê alguns mecanismos e estratégias de apoio aos alunos que não realizem os módulos num primeiro momento de avaliação. Os alunos com dificuldades podem, inclusivamente, beneficiar de aulas de apoio para a recuperação desses módulos (normalmente à quarta-feira à tarde em horário extralectivo, planos de ação e/ou outros meios de recuperação).

/// Constituição de turmas e organização de horários

A organização e constituição das turmas é da responsabilidade da Direção Pedagógica que deve ter em consideração as recomendações do Conselho Pedagógico. Esta estruturação deve respeitar e permitir o cumprimento das diferentes cargas horárias subjacentes à gestão modular previamente implementada/utilizada pela escola, sendo esta afixada até dez dias úteis antes do início das aulas.

Acresce, ainda, referir que a formação dos diferentes grupos de aprendizagem obedece, sobretudo, a critérios de natureza pedagógica, sendo necessário ter em atenção a disponibilidade de espaços técnicos de formação, bem como situações pontuais referentes a cada ano de escolaridade, interesses e motivações de aprendizagem identificadas em Conselho Pedagógico e/ou Conselho de Turma.

Na elaboração dos horários semanais de cada turma, deve ter-se em consideração os seguintes aspetos:

- a atribuição de horários com 32 horas semanais por turma;
- a atribuição de horários completos, ou seja, a inserção do número mínimo de 22 horas letivas por professor;
- o perfil do respetivo docente – formação de nível superior com profissionalização ou formação na área tecnológica;
- a antiguidade do próprio docente, o que justifica a atribuição de um horário completo;
- a qualificação para a docência, que possa permitir a lecionação diversificada de disciplinas;
- a oferta formativa do ano letivo em causa;
- a atribuição de Orientações de Turma prioritariamente a docentes com horários completos e das componentes sociocultural e científica;
- a distribuição de horas em função da gestão curricular, tendo em atenção que os professores deverão cumprir o número de horas previstas nos respetivos planos curriculares;
- uma equilibrada distribuição da carga horária semanal, de modo a não ultrapassar os sete tempos de 60 minutos diários e a não ter mais do que quatro tempos letivos consecutivos, exceto nas disciplinas de carácter técnico como Serviços de Cozinha/Pastelaria e Restaurante/Bar, devido à necessidade de elaboração de tarefas mais demoradas e complexas;
- a iniciação das aulas de Educação Física uma hora após o período de almoço sempre que a disponibilidade dos espaços o permita, tendo os alunos, que comecem no período da tarde com esta disciplina, prioridade no atendimento na cantina escolar;
- a não inclusão em blocos consecutivos de uma segunda língua estrangeira, sempre que possível;
- uma gestão equilibrada de permanência dos alunos na escola que, sempre que possível, possibilite a existência de pelo menos uma tarde livre nos seus horários;
- as disciplinas de Educação Física e as de carácter tecnológico devem, na medida do possível, desenvolver-se no período oposto ao das disciplinas de carácter teórico;
- a conveniência de 22 horas semanais/docente, com base nas horas definidas em plano curricular, por forma a permitir a correta preparação dos tempos letivos por parte dos docentes das diferentes áreas de formação;
- a presença de horas semanais para o acompanhamento das Provas de Aptidão Profissional nas turmas de terceiro ano.

/// Distribuição do Serviço Docente

A distribuição de serviço docente é da competência da Direção Pedagógica, a qual deve ter como princípio orientador a qualidade do ensino e os legítimos interesses dos alunos. A distribuição de serviço deverá ser devidamente planeada, tendo em consideração os recursos

disponíveis, as características físicas da instituição escolar e a sequencialidade dos ciclos e anos de escolaridade.

Assim sendo, é necessário ter em consideração alguns princípios gerais, tais como:

- 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 da Direção Pedagógica;
- Assegurar, em cada bloco letivo, um número equilibrado de professores profissionalizados;
- Facilitar a constituição de equipas educativas;
- Assegurar a existência de um docente por área disciplinar;
- Garantir o cumprimento das cargas horárias previstas nos diferentes planos curriculares.

/// Substituição de aulas

A escola é responsável pela organização e execução de atividades educativas durante todo o período de tempo em que os alunos permanecem no espaço escolar. Por este motivo, a organização da escola tem de obedecer ao respeito integral do horário dos alunos, assegurando que a falta de qualquer docente seja colmatada através da lecionação de outra disciplina. Tal situação exige rigor na comunicação do pré-aviso de falta, na aceitação do motivo da falta, na existência de registo de alteração em documento próprio e, posteriormente, comunicado às respetivas turmas.

A frequência obrigatória das aulas de substituição implica, para além dos mecanismos instituídos que salvaguardem a sua utilidade para o processo de ensino-aprendizagem dos alunos, a obrigação de se estabelecerem procedimentos que façam diminuir qualquer situação de ocorrência de ausências dos discentes. A obrigação de ocupar com qualidade também tem de ser observada, estando os respetivos professores cientes da necessidade de desenvolverem atividades compatíveis e claramente identificadas com os processos de aprendizagem permitindo o cumprimento do que está estipulado no plano curricular em vigor.

/// Prova de Aptidão Profissional

Os cursos profissionais terminam com a apresentação de um projeto com caráter transdisciplinar, designado por Prova de Aptidão Profissional (PAP), que é um elemento integrante do curso, estruturante do futuro do jovem profissional e demonstrativo de saberes e competências profissionais adquiridos ao longo da formação. O projeto é desenvolvido durante o último ano de formação e centra-se em temas e problemas perspetivados e desenvolvidos pelo aluno em estreita ligação com o contexto de trabalho, devendo funcionar como uma oportunidade de demonstrar aos potenciais empregadores a capacidade do aluno para um desempenho profissional de qualidade.

A PAP é um projeto individual, mas poderá ser desenvolvida em equipa, desde que, em todas as suas fases e momentos de concretização, seja visível e avaliável a contribuição individual específica de cada um dos membros da equipa. O projeto realiza-se sob orientação e acompanhamento permanente do Orientador de Projeto, com a colaboração geral de todos os docentes e, em particular, das áreas técnicas dos cursos.

A PAP materializa-se na elaboração de um documento escrito transdisciplinar e na prestação de provas práticas. A concretização do projeto compreende quatro momentos essenciais: i) planificação e aprovação da proposta; ii) desenvolvimento e relatórios de prossecução; iii) provas suplementares de avaliação individual; iv) apresentação e defesa.



/// Formação em contexto de trabalho

Os Cursos Profissionais são um dos percursos do nível secundário de educação, caracterizado por uma forte ligação com o mundo profissional/empresarial. A aprendizagem realizada nestes cursos valoriza o desenvolvimento de competências para o exercício de uma profissão, em articulação com o setor empresarial local, regional, nacional e internacional.

A Formação em Contexto de Trabalho (FCT) é um conjunto de atividades profissionais desenvolvidas sob coordenação e acompanhamento da Escola, que visam a aquisição ou o desenvolvimento de competências técnicas, relacionais e organizacionais relevantes para o perfil de desempenho à saída do curso frequentado pelo estagiário. Realiza-se em posto de trabalho, em empresas ou outras organizações, sob a forma de experiências de trabalho por períodos de duração variável ao longo da formação, ou sob a forma de estágio em etapas intermédias ou na fase final do curso, com a duração máxima de 840 horas.

A decisão de permitir que o aluno integre a FCT é do Conselho Pedagógico, sob proposta da Direção Técnico-Pedagógica, considerando todos os fatores que permitam perspetivar a sua

correta integração na entidade de acolhimento e desde que o aluno reúna as condições previstas no Regulamento Interno da Escola.

Consciente da importância da FCT para a melhoria das aprendizagens do aluno no espaço escolar e igualmente potenciadora da sua integração no mercado de trabalho, a EHF proporciona ao aluno um período total de FCT:

ANO	DURAÇÃO	CRITÉRIO
1º	140 horas distribuídas por 1 mês (20 dias a 7 horas efetivas)	Obrigatório
2º	280 horas distribuídas por 2 meses (40 dias a 7 horas efetivas)	Obrigatório
3º	420 horas distribuídas por 3 meses (60 dias a 7 horas efetivas)	Obrigatório



/// Oferta Formativa de Cursos Profissionais

Os cursos ministrados na Escola de Hotelaria de Fátima seguem o plano curricular aprovado por Lei. Os cursos profissionais têm uma estrutura curricular organizada por módulos, o que permite maior flexibilidade e respeito pelos diferentes ritmos de aprendizagem.

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.

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.

CURSO 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.

CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE RECEÇÃO

O Técnico de Receção é o profissional apto a executar o serviço de receção e acolhimento em estabelecimentos hoteleiros, meios complementares de alojamento turístico e outros estabelecimentos afins.

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.

CURSO TÉCNICO EM ANIMAÇÃO EM TURISMO

O Técnico Animação de Turismo tem como principal objetivo preparar jovens profissionais com competências técnicas na área dos serviços de informação, animação e organização de eventos em empresas de turismo e acompanhamento e acolhimento de turistas.



/// 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 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.

1 - REDUZIR O ABANDONO ESCOLAR E O ABSENTISMO

No sentido de reduzir o abandono escolar e o absentismo, será necessário envolver em primeira linha os Orientadores de Turma (OT), que têm com os seus orientandos uma relação de proximidade e que conseguem detetar o risco de abandono escolar numa fase precoce, pelo contacto com o aluno e pelas informações recolhidas pelos docentes da turma; em segunda linha, os docentes têm também um papel muito importante na deteção do risco de abandono escolar e no absentismo; em terceira linha, destaca-se o papel fundamental dos Encarregados de Educação no acompanhamento do percurso escolar do seu educando, colaborando com os OT's na deteção de situações de risco de abandono escolar e do absentismo dos seus educandos; em quarta linha, os colaboradores administrativos que têm a seu cargo o envio dos SMS's informativos das faltas dos alunos aos seus encarregados de educação, no final de cada dia de atividade letiva, e a Unidade de Apoio ao Aluno e à Família (UAAF), da responsabilidade da psicóloga da Escola que promove sessões de acompanhamento do aluno em risco tendente a dissuadi-lo do abandono escolar e/ou do absentismo.

A UAAF intervirá ainda com carácter preventivo, realizando sessões com os alunos do 1.º ano, para apoio na adaptação à cultura da escola e conhecimento das regras de funcionamento,

bem como para sensibilização dos alunos sobre a importância da qualificação na construção do seu projeto de vida pessoal e profissional.

2 - CUMPRIMENTO DOS OBJETIVOS DE SUCESSO POR DISCIPLINA/ÁREA DE FORMAÇÃO

Os recursos humanos são extremamente importantes para que se consigam atingir as metas de sucesso propostas, mas também as condições físicas contribuem de forma importante para tal finalidade. Assim, os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de dar apoio individualizado aos alunos.

Depois, também os orientadores de curso deverão ter o cuidado de, nos termos do regulamento interno em vigor, adequar os locais de estágio ao perfil do aluno e às competências que se pretendem desenvolver (no que respeita à FCT). Em terceiro lugar, os orientadores de PAP deverão acompanhar de perto o desenvolvimento do projeto dos seus orientandos, motivando-os a evoluir e a fazer bem feito.

Também a Escola deve garantir que existam as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipados e com consumíveis necessários à aprendizagem).

Neste ponto, as parcerias são fundamentais, quer no alcance das metas nas disciplinas, quer na PAP ou na FCT. No que respeita à primeira, a Escola procura incentivar a vinda de empresas à escola, para falarem da sua atividade, das inovações que desenvolvem ou adotam, no sentido de serem complementados, com testemunhos do mundo empresarial, os conteúdos lecionados nas aulas, contribuindo assim para melhorar resultados obtidos pelos alunos.

Em segundo lugar, também no que toca ao desenvolvimento da PAP, ela é muitas vezes alicerçada em empresas reais que se disponibilizam para facultar aos alunos os dados necessários à concretização do projeto e que, por vezes, assimilam nas suas empresas o resultado dos trabalhos de PAP dos alunos que acompanharam (ex. construção de websites).

Para melhorar procedimentos e formas de atuação, todos os docentes ou orientadores de PAP e de Curso deverão fazer uma formação anual, nomeadamente em áreas transversais como, por exemplo, combate ao insucesso, motivação dos alunos mais fracos ou mais desinteressados, ou novas metodologias de avaliação e de ensino.

3 - INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM OS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO

O recurso humano mais importante para atingir as metas propostas no relacionamento com os Encarregados de Educação são os Orientadores de Turma, que devem acompanhar de perto o percurso dos seus educandos, reportando-lhes todas as questões que considere relevantes para o desenvolvimento equilibrado do aluno; devem os serviços administrativos continuar a enviar SMS diários aos encarregados de educação com a informação da(s) falta(s) dos seus educandos.

Deve a Escola desenvolver pelo menos uma atividade anual de carácter (in)formativo (sessão com psicólogos sobre temas de interesse, por exemplo), direcionada para os encarregados de educação. Devem ainda continuar a estabelecer-se, sempre que necessário, contactos telefónicos e/ou realizar reuniões com os encarregados de educação, procedendo sempre ao seu registo em modelo próprio.

Finalmente, devem os Orientadores de Turma receber, anualmente, formação de carácter transversal acerca de temas que contribuam para melhorar a sua atuação no desempenho do cargo que ocupam.

4 - REFORÇAR A ARTICULAÇÃO CURRICULAR

Assim, os docentes de cada disciplina deverão ter o cuidado de adaptar as planificações à turma e de definir módulos que avaliem competências comuns entre disciplinas, potenciando o processo de ensino. Na prática letiva devem os docentes ter mais do que um momento de avaliação de competências potenciando a diversidade no que refere às diferentes formas de avaliação de competências socioculturais, científicas e técnicas.

Também a Escola deve garantir que existam as condições físicas necessárias ao desenvolvimento do processo de ensino aprendizagem, com especial relevo para a área técnica (oficinas/laboratórios devidamente equipados e com consumíveis necessários à aprendizagem), possibilitando a diversidade e adequação dos projetos definidos em articulação curricular.

5 - INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E INSTITUIÇÕES

Serão da responsabilidade dos Orientadores de Curso e dos docentes das diversas áreas de formação a promoção de ações destinadas a intensificar o relacionamento com as empresas, designadamente aulas.com, visitas de estudo, sessões técnicas e protocolos de cooperação com unidades hoteleira com o propósito de trazer contributos relevantes e conhecimentos técnicos e/ou científicos, demonstradores de mais-valias para o percurso escolar dos alunos e para a sua inserção no mercado de trabalho.

O Supervisor Técnico e os Orientadores de Curso são os recursos humanos responsáveis pelo estabelecimento de novas parcerias com empresas e outras instituições e pelo reforço das

parcerias já existentes, no sentido de potenciar a notoriedade da marca EHF, bem como diversificar os locais de estágio e promover a empregabilidade dos alunos.

Também compete àqueles o convite de profissionais das diversas áreas técnicas dos cursos, para integrarem o júri da Prova de Aptidão Profissional e Live Cooking and Beverage Service no sentido de melhor darem a conhecer a capacidade dos alunos em realizar projetos transdisciplinares integradores dos saberes e competências profissionais adquiridas ao longo da formação.

6 - AUSCULTAR AS EMPRESAS QUE RECEBEM OS ALUNOS EM FCT

Pretende-se fazer esta auscultação através do tratamento e análise da documentação referente à formação em contexto de trabalho, nomeadamente proceder à recolha e tratamento dos dados relativos aos diferentes parâmetros de avaliação, bem como das observações/sugestões constantes na documentação preenchida pelos tutores de FCT nas empresas e pelas informações recolhidas e registadas a partir dos contatos de acompanhamento de estágio estabelecidos pelos Orientadores de Curso. Esta ação será da responsabilidade dos Orientadores de Curso e do Supervisor Técnico.

7- REALIZAR INQUÉRITOS DE SATISFAÇÃO AOS EMPREGADORES DOS EX-ALUNOS

Esta ação será da responsabilidade do Gabinete de Inserção Profissional (GIP) da Insignare, no sentido de se aferirem pontos fortes e fracos do desempenho dos ex-alunos, para o constante alinhamento dos conteúdos lecionados e das competências adquiridas na escola com as reais necessidades das empresas.

8 - RECOLHER AS SUGESTÕES E/OU RECOMENDAÇÕES FEITAS PELAS EMPRESAS PARCEIRAS, EM SEDE DE CONSELHO CONSULTIVO

Esta recolha será da responsabilidade do Diretor Pedagógico. As sugestões e recomendações das empresas ficarão em ata e devem ser analisadas 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 àquelas sugestões e/ou recomendações.

Se a decisão deste órgão for no sentido de implementar medidas de melhoria, deve ser feita uma comparação posterior, entre o(s) problema(s) detetado(s) que levaram à sugestão ou recomendação feita pela empresa, e os resultados verificáveis através das competências evidenciadas pelos alunos durante a FCT e/ou situação de emprego nessas mesmas empresas.

A periodicidade será anual, sabendo-se, no entanto, que há alterações que podem demorar mais tempo a produzir o efeito desejado.

9 - REALIZAR SESSÕES DE TÉCNICAS DE PROCURA DE EMPREGO

A realização destas sessões é da responsabilidade dos docentes de Área de Integração e serão dinamizadas anualmente pelo GIP da Insignare ou por outras instituições externas ligadas à integração no mercado de trabalho nacional e/ou europeu. Nesta ação é importante o estabelecimento de parcerias com outras entidades (por exemplo, IEF, Portal Eures, Projeto Maior Empregabilidade, entre outras) no sentido de dar a conhecer aos alunos uma variedade de ferramentas e de procedimentos essenciais para uma mais eficaz integração no mercado de trabalho.

10 - UTILIZAÇÃO DE COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NO LOCAL DE TRABALHO

a) Percentagem de alunos/formandos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram:

- Adequar sempre o perfil do aluno ao local de estágio, tentando potenciar ao máximo a sua empregabilidade.

Este objetivo é medido a partir do pressuposto de que o perfil do aluno é adequado ao perfil do local de FCT sempre que a avaliação da FCT atribuída pela entidade que recebeu o aluno em estágio seja igual ou superior a 15 valores.

Os orientadores de curso, quando se fazem os contactos para a colocação dos alunos em estágio, têm sempre presente a adequação do perfil do aluno com o perfil da empresa. No entanto no que respeita à FCT realizada no ano terminal procuram, adicionalmente colocar os alunos que pretendem ingressar no mercado de trabalho em empresas que estejam à procura de novos colaboradores.

Foi definida a realização de uma reunião trimestral entre o Departamento de Formação e Emprego da Insignare, onde se insere o GIP, e a EHF, com os seguintes objetivos: partilha de informação considerada pertinente para potenciar a empregabilidade dos ex alunos da Escola; intervenção ativa dos dois departamentos (DFE e EHF) na ligação entre os alunos que concluíram o curso e as ofertas de trabalho disponíveis;

O Gabinete de Inserção Profissional tem sido uma mais-valia para os ex alunos da EHF, pois são aí desenvolvidos esforços no sentido de encontrar ofertas de trabalho adequadas aos ex alunos da escola que ainda se encontram à procura de emprego, tentando, sempre que

possível, adequar o local de trabalho à área de formação. A preferência recai, obviamente, sobre empregos na área para a qual o aluno teve formação específica e obteve certificação.

b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que completaram um curso de EFP

- Atualizar constantemente os conhecimentos técnicos ministrados na escola e desenvolver nos alunos as competências pessoais e sociais exigidas pelo mercado de trabalho.

No que respeita aos conhecimentos técnicos, o Orientador de Curso é responsável pela atualização constante dos conhecimentos, das técnicas e dos processos lecionados no curso que orienta, no sentido de manter uma proximidade fundamental entre os saberes conferidos pela escola e as reais necessidades do mercado de trabalho, também elas em constante adaptação.

Neste sentido, deverão os Orientadores de Curso realizar visitas assíduas a empresas e convidar representantes das mesmas para realizar aulas.com e/ou sessões técnicas na escola. Para este efeito, deverá ser aumentado o número de parceiros externos através de protocolos estabelecidos com grupos hoteleiros.

No que respeita às competências pessoais e sociais exigidas pelas empresas ou outras entidades empregadoras, tem sido fundamental o feedback recolhido junto das entidades parceiras da EHF no Conselho Consultivo, bem como o das entidades que recebem os alunos da EHF em Formação em Contexto de Trabalho.

No sentido de ficarem melhor preparados para a integração no mercado de trabalho e de causarem uma boa primeira impressão junto dos empregadores, os alunos finalistas têm uma sessão de Técnicas de Procura de Emprego, dinamizada pelo departamento LIFE da Insignare, que inclui uma formação acerca de atitudes empreendedoras na procura de trabalho.

Finalmente, entende-se que, para que os alunos percebam a importância das competências transversais ou soft skills de forma a potenciar, não só a sua empregabilidade, como o grau de satisfação das empresas/entidades empregadoras, a elaboração dos Curriculum Vitae (CV) dos alunos deverá ser iniciada logo a partir do 1º ano devendo, obrigatoriamente, estar concluída no terceiro ano do curso.

Destaca-se a pertinência da elaboração do CV também em Inglês, dada a possibilidade real dos alunos irem fazer o estágio curricular para países da União Europeia, e pela progressiva internacionalização das empresas portuguesas.

- Intensificar a relação da escola com as entidades empregadoras dos ex-alunos, alicerçando-a em contatos assíduos e mútuos, levando as empresas à escola no conceito de aulas.com/sessões técnicas ou endereçando-lhe convites diversos (ex: para eventos desenvolvidos pela escola e nos quais seja pertinente a participação das empresas ou para almoçar no Restaurante de Aplicação da EHF).

Este objetivo será medido através dum inquérito de satisfação, da responsabilidade da Direção Pedagógica ou em quem esta entender delegar, a aplicar a todos os empregadores dos ex alunos da EHF, realizado anualmente até ao final do mês de maio.

11 - AUMENTAR O GRAU DE SATISFAÇÃO DOS ALUNOS EM RELAÇÃO À PRESTAÇÃO GLOBAL DA EHF

O grau de satisfação dos alunos em relação à prestação global da EHF é assente essencialmente na recolha de informação, a qual serão da responsabilidade dos Orientadores de Curso e dos docentes das diversas áreas de formação a promoção de ações destinadas a intensificar o relacionamento com as empresas, designadamente aulas.com, visitas de estudo, sessões técnicas e protocolos de cooperação com unidades hoteleira com o propósito de trazer contributos relevantes e conhecimentos técnicos e/ou científicos.

A Escola deve estar atenta ao grau de satisfação dos diferentes elementos da comunidade educativa, com especial relevo para a avaliação feita pelos alunos, o público-alvo direto do serviço de formação e educação prestado pela EHF, considerando-se o quarto objetivo geral, o de aumentar o grau de satisfação dos alunos em relação à prestação global da EHF.

Alunos satisfeitos são tendencialmente alunos motivados para o processo de ensino aprendizagem. E alunos motivados são, regra geral, alunos que obtêm sucesso na sua prestação académica.

Um inquérito de satisfação é, regra geral, aplicado na última semana do 1º e do 2º períodos ou, na impossibilidade de tal acontecer, na primeira semana do período seguinte àquele a que respeita a avaliação. Através dele, os alunos são chamados a avaliar os professores, os orientadores de turma, orientadores de curso, orientadores de PAP (alunos finalistas), os diversos serviços da escola (administrativos, pedagógicos, Direção Pedagógica e Supervisão Técnica) e ainda as suas instalações (bar, refeitório, salas de aula/espços oficinais/laboratórios).

#6 AVALIAÇÃO E REVISÃO

// MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PROJETO

A avaliação do Projeto Educativo, no final de cada um dos anos letivos que compreende, é essencial para o seu sucesso, pois permite aferir se os seus objetivos foram total ou parcialmente atingidos de acordo com as estratégias traçadas.

Assim, é possível em qualquer etapa do Projeto adaptá-lo às necessidades da Comunidade Escolar de forma a servir os seus propósitos, ou seja, a avaliação concorre para o aperfeiçoamento do Projeto Educativo, ao refletir-se sobre os seus pontos fortes e fracos e sobre o papel e atuação de cada um dos intervenientes. Além disso, a avaliação do Projeto Educativo contribui para que todos os elementos envolvidos (alunos, professores, colaboradores e entidades parceiras) se sintam integrados e ouvidos, participando assim em todo o processo formativo de forma mais sistemática.

Competirá à Direção Pedagógica proceder à recolha periódica dos dados relativos aos resultados das estratégias implementadas e compará-los com as metas estabelecidas pela Direção da EHF, de forma a verificar se os mesmos estão ou não aquém dos valores pretendidos. Se as metas não estiverem a ser cumpridas, devem os responsáveis procurar estratégias alternativas e implementar planos de melhoria, com colaboração com todos os intervenientes.

// ESTRATÉGIA DE COMUNICAÇÃO / DIVULGAÇÃO

Em resultado da avaliação e/ou revisão do Projeto Educativo serão criados três tipos de documentos:

- (i) Relatórios intercalares, elaborado pela Direção Pedagógica no final do primeiro e do segundo períodos letivos, onde constam os resultados mensuráveis nessas alturas do ano, analisando se os mesmos estão ou não alinhados com as metas definidas para esse ano letivo. Funcionam como alertas precoces, que permitem uma monitorização mais fina e periódica dos resultados. Em função destes, poderá ser elaborado um Plano de Melhoria para vigorar a partir daí com vista à correção dos desvios identificados, ou poderá ser ajustado o Plano de Melhoria já existente.
- (ii) Relatório anual de Avaliação da execução do Projeto Educativo (e do Plano de Melhoria, se este existir), que é elaborado no final de cada ano letivo também pela Direção Pedagógica.
- (iii) Relatório Final Global do Projeto Educativo da Escola, elaborado por uma equipa liderada pelo Diretor(a) Pedagógico(a), onde serão contemplados, entre outros pontos, os objetivos/metasp alcançados, os desvios observados, os planos de melhoria introduzidos, sempre devidamente fundamentados, os constrangimentos verificados e a análise acerca das melhorias concretas verificadas, assumidamente decorrentes da implementação do Projeto

Educativo em questão. Depois de validado pelo Conselho Pedagógico, é o mesmo submetido à Direção da EHF para análise.

A divulgação destes documentos será feita da seguinte forma:

Divulgação Interna através da publicação dos documentos na plataforma Moodle da Escola, ficando acessíveis a alunos, docentes e funcionários; pela sua análise em sede de Reunião Geral de Professores (relatórios anual e final), de forma a melhor preparar o ano letivo seguinte e a elaborar um Plano de Melhoria, se necessário.

Será também utilizado o email como forma de divulgação dos resultados junto dos elementos das equipas pedagógicas a quem foram atribuídas responsabilidades concretas no alcance de metas, de forma a que cada um possa verificar se a sua prática pedagógica está a ter resultados consonantes com os objetivos e metas definidos.

Divulgação externa, através da sua publicação no site da EHF da sua apresentação na reunião do Conselho Consultivo imediatamente a seguir à data de apresentação dos documentos referidos, de forma a obter sugestões de ações e/ou processos que permitam a melhoria contínua dos resultados obtidos.

Através destas formas de comunicação e divulgação da avaliação do Projeto Educativo, a EHF evidencia o seu compromisso com a qualidade do serviço que presta e com a sua melhoria contínua, numa relação de compromisso com toda a comunidade.



#7 CONCLUSÃO

Este Projeto Educativo é um documento onde estão plasmadas as linhas de orientação da Escola para o próximo triénio, firmando o compromisso com a qualidade da sua oferta formativa, definindo o caminho a percorrer, no quadro da sua autonomia.

Ambiciona ser um documento dinâmico na sua essência, aberto e partilhado, permitindo uma reflexão permanente e participativa.

Pretende ainda ser um documento assertivo, objetivo e claro na sua leitura, que afirma a identidade organizacional da Escola e que expõe o seu plano estratégico.

Na sua essência, visa proporcionar a cada aluno uma formação básica de qualidade que lhe permita uma inserção profissional e social bem sucedida, num mundo em rápida constante mudança, muito competitivo, onde se exige competência, capacidade de adaptação, rigor e desempenhos relevantes.

Como em tudo, este documento nada vale por si só, e a ele irão juntar-se outros documentos operacionais e instrumentais, tais como o Regulamento Interno ou o Plano Anual de Atividades, que irão complementar e contribuir para o sucesso do novo Projeto Educativo da escola.

Alinhar a visão de toda a organização é um imperativo a que este documento também obedece, sendo por isso um documento feito e pensado como um todo e por um todo.

E nesse sentido, a experiência resultante destas décadas de actividade, faz-nos acreditar no trabalho desenvolvido, porque se acredita na equipa de professores, funcionários, alunos e respetivos encarregados de educação, confia-se no futuro e no caminho traçado, garantindo uma escola cada vez mais reconhecida pela excelência da sua formação e dos seus formandos.

Foi com este espírito de equipa que construímos este documento, na certeza que contém o melhor de cada um e para cada um dos que frequentam a nossa Escola.

“Nenhum de nós é tão bom, quanto nós todos juntos”



www.insignare.pt

Setembro 2018