

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 5 (inserir o n.º de sequência)

Ano em avaliação (mês/ano) – Início 03 / 2024 Fim 03 / 2025

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

Escola Profissional de Hotelaria de Fátima

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

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

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

Telefone: 249530630

Endereço eletrónico: ehf@insignare.pt

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

Pedro Miguel Major da Silva, Diretor Executivo

Telefone: 249 545 721

Email: dir@insignare.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

(a preencher, se aplicável)

INSIGNARE – Associação de Ensino e Formação

Representada por Pedro Miguel Major da Silva (diretor executivo)

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

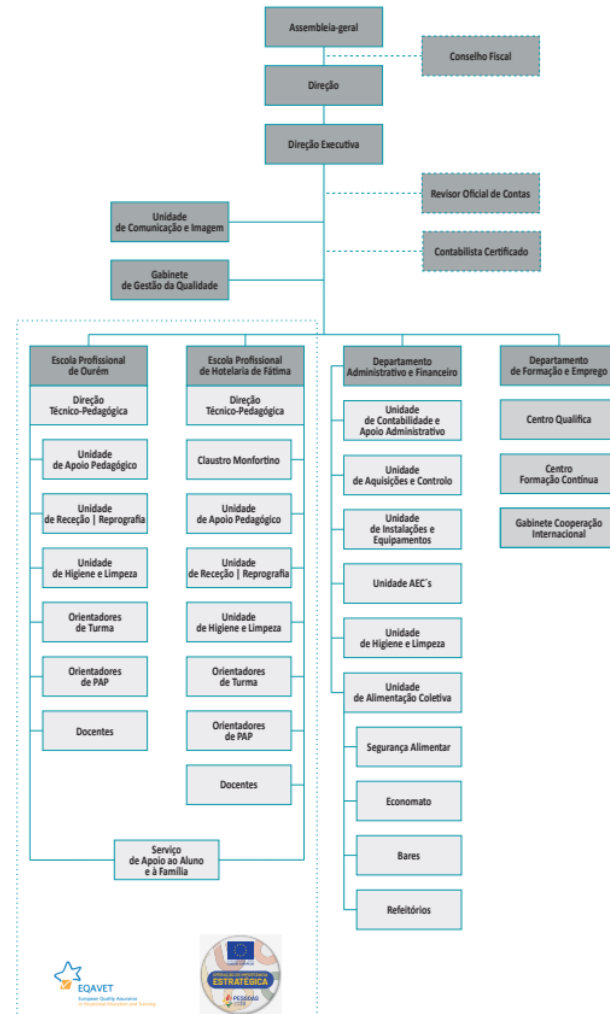
A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima (EHF) tem como missão contribuir para o desenvolvimento da região, em especial no concelho de Ourém, mas também na qualificação profissional do sector da Hotelaria e Turismo em Portugal, educando para a cidadania, fomentando a inovação e o empreendedorismo,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

- Valorização e respeito às pessoas;
- Responsabilidade social e integridade;
- Inovação e ambição;
- Educação inclusiva com uma cultura de diversidade;
- Internacionalização através da participação em projetos apoiados pelo programa Erasmus +;
- Educação para a cidadania.



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

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



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

(ajustar o número de linhas quanto necessário)

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		22 /23		23 /24		24 /25	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Cozinha/Pastelaria	3	74	3	68	3	74
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Restauração - variante Restaurante/Bar	2x0.5	31	2x0.5	25	3x0.5	44
Curso Profissional	Curso Profissional Técnico de Turismo	2x0.5	27	2x0.5	25	3x0.5	43

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

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

1. [Projeto Educativo \(Documento Base e Plano de Ação\)](#)
2. [Plano de Atividades](#)
3. [Estatutos da EHF](#)
4. [Cronograma de Formação](#)
5. [Regulamento Interno 2022-2023](#)
6. [Inquérito aos Alunos Diplomados](#)
7. [Inquérito de Satisfação aos Empregadores](#)

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em XX / XX / XXXX.
- Selo EQAVET, atribuído em 20/02/2020.
- Selo EQAVET revalidado em 17/02/2023.

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

- 1) - Melhorar a implementação de estratégias formais para a participação dos stakeholders externos nas diferentes fases do ciclo de garantia e melhoria da qualidade.

No âmbito da implementação do sistema de garantia da qualidade alinhado com o Quadro EQAVET, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima tem vindo a consolidar uma estratégia de envolvimento sistemático dos stakeholders externos nas diferentes fases do ciclo de qualidade – planeamento, implementação, avaliação e revisão.

Ao longo do ano letivo, continuaram a ser desenvolvidas iniciativas que visam fortalecer a relação com empresas, instituições públicas, associações profissionais e entidades do setor da hotelaria, restauração e turismo, procurando assegurar uma ligação efetiva entre a formação ministrada e as necessidades reais do mercado de trabalho. Este relacionamento concretiza-se através da participação regular de profissionais e representantes de empresas em palestras, workshops, demonstrações técnicas e momentos de partilha de experiências, permitindo aos alunos um contacto privilegiado com as dinâmicas atuais do setor e contribuindo para uma tomada de decisão mais consciente relativamente ao seu percurso profissional.

A participação dos alunos em visitas de estudo, congressos, seminários, feiras profissionais, concursos específicos das áreas de formação da EHF e eventos nacionais e internacionais continua a assumir um papel relevante na estratégia da escola, promovendo o contacto direto com contextos reais de trabalho e reforçando o desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e sociais. Estas atividades constituem igualmente uma importante fonte de recolha de informação junto dos parceiros externos, permitindo ajustar práticas pedagógicas, conteúdos formativos e metodologias de ensino às exigências emergentes do setor.

O Plano Anual de Atividades mantém-se como um instrumento fundamental de operacionalização da estratégia da escola, refletindo o compromisso com a abertura à comunidade e com a participação ativa dos stakeholders externos. Através das diversas atividades desenvolvidas ao longo do ano, a escola promove oportunidades de interação entre alunos, empresas, entidades institucionais e comunidade local, reforçando a visibilidade da formação ministrada e facilitando a futura integração dos alunos no mercado de trabalho.

No âmbito da Formação em Contexto de Trabalho (FCT), a escola prosseguiu a estratégia de diversificação das entidades de acolhimento, alargando a rede de parceiros e aumentando a representatividade dos diferentes segmentos do setor. As visitas de acompanhamento realizadas pelos orientadores de FCT e os mecanismos de auscultação direta das entidades permitiram recolher contributos relevantes para a melhoria contínua da oferta formativa, promovendo uma maior adequação entre as competências desenvolvidas pelos alunos e as expectativas dos empregadores.

As Provas de Aptidão Profissional (PAP) continuam a constituir um momento privilegiado de participação dos stakeholders externos, envolvendo empresários, profissionais do setor, encarregados de educação, famílias e representantes da comunidade local. Para além da sua função avaliativa, estes momentos assumem-se como espaços de partilha de conhecimento, valorização das competências adquiridas pelos alunos e reforço da ligação entre a escola e o tecido socioeconómico envolvente.

Destaca-se igualmente o desenvolvimento do Tema Anual de Escola, uma iniciativa identitária da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima que promove a valorização do património, dos produtos endógenos e da cultura do concelho de Ourém. Este projeto tem contado com o envolvimento ativo de diversos parceiros estratégicos, nomeadamente o Município de Ourém, através das Divisões de Cultura e Turismo, a Junta de Freguesia de Fátima, associações locais, entidades culturais e organismos ligados à preservação do património. A colaboração estabelecida tem permitido desenvolver projetos multidisciplinares de elevado impacto educativo, social e cultural.

Com base no descrito foram efetuadas algumas melhorias tais como: reforço dos mecanismos de auscultação das entidades parceiras através de reuniões periódicas e recolha estruturada de feedback, o aumento da diversidade de entidades de FCT e de participação em eventos técnicos especializados, promovendo maior envolvimento dos stakeholders externos em atividades pedagógicas e momentos de avaliação dos alunos, e ainda consolidação de parcerias institucionais ligadas ao desenvolvimento local e à valorização do património.

A Escola prevê algumas ações de melhoria como o reforço da participação dos stakeholders externos e atividades integradoras para recolha contínua de contributos e sugestões, envolvimento mais ativo dos antigos alunos enquanto embaixadores da escola e parceiros no processo de melhoria contínua e integração de projetos de inovação pedagógica desenvolvidos em parceria com empresas, potenciando metodologias de aprendizagem baseadas em desafios reais do setor.

Estas medidas permitirão aprofundar a participação efetiva dos stakeholders externos no ciclo de garantia da qualidade, reforçando a capacidade da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima para antecipar necessidades, promover a inovação pedagógica e assegurar uma formação profissional cada vez mais alinhada com as exigências do mercado de trabalho e da comunidade.

A dinamização do Conselho Consultivo reúne representantes de empresas, instituições, entidades públicas e outros parceiros estratégicos, assumindo um papel relevante na apreciação dos documentos estruturantes da escola, nomeadamente o Projeto Educativo, Plano Anual de Atividades, oferta formativa e resultados do sistema de qualidade. A sua intervenção contribui para uma maior articulação entre a formação ministrada e as necessidades identificadas pelos diversos setores de atividade económica da região.

Paralelamente, a escola mantém uma participação ativa nos processos de concertação da rede formativa promovidos pelo Município de Ourém e pela Comunidade Intermunicipal do Médio Tejo, utilizando os dados disponibilizados pelo Sistema de Antecipação de Necessidades de Qualificações (SANQ) como instrumento de apoio à tomada de decisão e ao planeamento estratégico da oferta educativa.

2) Aprofundar a reflexão sobre a divulgação dos resultados da avaliação e dos resultados da revisão no sítio institucional e sobre como o fazer mais do que uma vez por ano, em consonância com o estipulado no quadro EQAVET

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima tem vindo a reforçar progressivamente os seus mecanismos de monitorização, avaliação e divulgação dos resultados associados ao sistema de garantia da qualidade, procurando assegurar uma maior transparência e participação dos diferentes stakeholders ao longo do ciclo EQAVET.

Embora a autoavaliação global continue a ser realizada no final de cada ano letivo, através da análise quantitativa e qualitativa dos resultados obtidos, a escola tem vindo a implementar mecanismos de acompanhamento intermédio que permitem uma monitorização mais regular dos indicadores considerados estratégicos. Neste âmbito, são realizadas avaliações periódicas no final de cada semestre e em momentos intercalares de acompanhamento pedagógico, possibilitando a identificação precoce de desvios face às metas definidas e a implementação atempada de medidas corretivas ou preventivas.

A participação dos stakeholders internos assume um papel fundamental neste processo. Docentes, alunos, encarregados de educação e colaboradores são envolvidos através de reuniões de trabalho, questionários de satisfação e momentos de reflexão conjunta, permitindo uma análise abrangente dos resultados alcançados e das áreas suscetíveis de melhoria. Particular destaque é dado aos inquéritos de satisfação aplicados aos alunos, que abrangem não apenas a avaliação do seu percurso formativo, mas também a qualidade das práticas pedagógicas, dos serviços prestados e do ambiente educativo da escola.

Ao nível dos stakeholders externos, a escola continua a recolher e analisar informação relevante proveniente das entidades empregadoras, parceiros de Formação em Contexto de Trabalho e restantes entidades colaboradoras. A taxa de satisfação dos empregadores relativamente aos diplomados constitui um dos indicadores prioritários

de monitorização, permitindo aferir o grau de adequação das competências desenvolvidas pelos alunos às necessidades efetivas do mercado de trabalho e apoiar a tomada de decisões estratégicas ao nível da oferta formativa e das metodologias de ensino.

Em resposta à recomendação apresentada, a escola reforçou igualmente os mecanismos de divulgação dos resultados no seu sítio institucional, procurando assegurar uma comunicação mais frequente e acessível à comunidade educativa. Para além da publicação anual do Relatório de Progresso EQAVET, passaram a ser disponibilizadas informações intermédias relativas à evolução dos principais indicadores de desempenho, permitindo uma maior transparência e acompanhamento contínuo dos processos de melhoria.

No que se refere a algumas melhorias implementadas podemos destacar o reforço da monitorização intermédia dos indicadores EQAVET através de análises semestrais e intercalares, consolidação dos mecanismos de recolha de feedback junto de alunos, encarregados de educação, docentes e empregadores, e maior articulação entre os resultados obtidos e os processos de revisão e melhoria contínua sustentados nas grelhas de avaliação de competências.

Será igualmente reforçada a recolha e análise de dados através dos instrumentos já utilizados pela escola, nomeadamente questionários de satisfação aos alunos, auscultação de docentes, encarregados de educação, empresas parceiras e entidades de Formação em Contexto de Trabalho, garantindo que os contributos dos diferentes stakeholders são considerados na definição das estratégias de melhoria.

No âmbito da melhoria contínua, a EHF pretende ainda consolidar a participação das empresas e entidades parceiras na análise dos resultados da formação, através do Conselho Consultivo, reuniões de acompanhamento, momentos de avaliação da Formação em Contexto de Trabalho e colaboração nas atividades técnico-profissionais desenvolvidas pela escola.

Estas medidas permitirão consolidar uma cultura de transparência, participação e monitorização contínua, garantindo que os resultados da avaliação e da revisão são amplamente divulgados, analisados e utilizados para apoiar a tomada de decisão e a melhoria sustentada da qualidade da formação ministrada pela Escola de Hotelaria de Fátima.

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

Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos

Resultado das turmas do triénio 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: 55%

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 triénio 2019/2022: 100%

Resultado das turmas do triénio 2020/2023: 100%

Resultado das turmas do triénio 2021/2024: 98%

Meta prevista para as turmas do triénio 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.

OG	Objetivos Gerais	Descrição	Meta (a 3 anos)	Dados à data do RP
OG.5	Satisfação dos alunos	Percentagem de alunos que classificam a prestação global da EHF “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80 %	75%
OG.6	Satisfação dos Encarregados de Educação	Percentagem de encarregados de educação que classificam a prestação global da EHF como “Boa” ou “Muito Boa” nos inquéritos de satisfação realizados	80 %	80%
OG.7	Investimento na formação de professores e formadores	Percentagem de professores e formadores que participam em programas de formação em relação ao nº total de professores e formadores da EHF	80 %	80 %

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

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

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

[AM1]	[TAXAS DE DESISTÊNCIA (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 - taxa de conclusão)]	[O1]	[O objetivo era reduzir a taxa de abandono escolar na EHF no triénio 2019/2022 para 15%, sendo conseguido no triénio referido. Assim, propomos manter taxas que consideramos exequíveis de 14% nas turmas do triénio 2020/2023, 2021/2024 e projetando esse valor para as turmas do triénio 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 triénio de 2020/2023 não foi possível concretizar, recuperando posteriormente para as metas definidas nas turmas do triénio 2021/2024. Dessa forma projetamos um mínimo de 72% nas turmas do triénio 2022/2025]
[AM3]	[INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS]	[O3]	[Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: - Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista; -Levar os alunos a visitar as empresas, dando-lhes a conhecer novos contextos e conhecimentos: mínimo uma visita de estudo por turma a empresas ou outras entidades; - Realização do Conselho Consultivo da EHF com a participação de todos os stakeholders internos e externos; - Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo.]

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
[AM1]	[A1]	[Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário/análise detalhada do processo dos alunos das turmas do 1.º ano e preenchimento do documento de Caracterização]	[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 do empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador	Setembro/2024	Julho 2025
	A3	Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação de horas com medidas de suporte à aprendizagem	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 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
AM3	A12	Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, 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

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

Ao longo do período em análise, a Escola Profissional 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, projetos com envolvimento da comunidade escolar e entidades públicas e privadas, 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.

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 Profissional 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. |

Os Relatores

Pedro Miguel Major da Silva
(Diretor Executivo)

Renato Miguel Pereira Guiomar
(Responsável da qualidade)
Fátima, 22 de abril de 2025
(Localidade e data)