

Anexo 2 - Plano de Melhoria

1. Apresentação dos resultados dos indicadores EQAVET selecionados e da aplicação do ciclo de qualidade que sustentam o presente Plano de Melhoria.

Da análise da execução das metas definidas no Plano de Ação constante do Documento Base EQAVET da EHF ou no Plano de Melhoria para o ciclo formativo 2021/2024 definido, verificam-se alguns desvios, que a seguir se identificam e para os colmatar vai ser elaborado este Plano de Melhoria, para vigorar em 2025-2026, onde são definidas estratégias e delineadas ações tendentes a reorientar os resultados, numa base de melhoria contínua.

Indicador 4: taxa de conclusão dos cursos

Resultado das turmas do triénio 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

Resultado das turmas do triénio do triénio 2022/2025: 64,07% sobre o nº de alunos iniciados

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 72% sobre o número de alunos iniciados

Este indicador evidencia a necessidade de reforçar as estratégias de prevenção do abandono e de promoção da conclusão dos percursos formativos, tendo em consideração os resultados obtidos nos últimos ciclos analisados.

No triénio 2020/2023, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima registou uma taxa de conclusão de 71,70% dos alunos inicialmente inscritos. Este resultado apresentou uma evolução positiva no triénio 2021/2024, alcançando 74,01%, valor superior à meta definida pela escola e demonstrativo do impacto das medidas implementadas ao nível do acompanhamento pedagógico, da proximidade aos alunos e da intervenção precoce.

Contudo, no triénio 2022/2025 verificou-se uma redução da taxa de conclusão para 64,07%, valor inferior à meta estabelecida para o ciclo seguinte (72%). A análise dos dados permite concluir que o principal fator condicionante deste indicador está associado às situações de interrupção do percurso formativo, nomeadamente desistências, absentismo prolongado e não conclusão de algumas componentes de formação.

A reflexão realizada pela escola permitiu identificar um conjunto de fatores que influenciam este resultado, destacando-se as dificuldades de adaptação ao percurso formativo, fragilidades ao nível da motivação e do compromisso escolar, situações de natureza socioeconómica e familiar, bem como a entrada antecipada no mercado de trabalho, particularmente facilitada pela elevada procura de profissionais nos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração.

Face ao diagnóstico efetuado, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima define como prioridade estratégica o reforço das medidas de acompanhamento e prevenção do abandono escolar, procurando atuar de forma mais antecipada junto dos alunos que evidenciem sinais de risco.

Neste sentido, será reforçado o sistema de monitorização intermédia dos percursos escolares, através da análise regular de indicadores como assiduidade, aproveitamento, participação nas atividades letivas e evolução das aprendizagens. Esta monitorização permitirá identificar precocemente situações de dificuldade e implementar respostas adequadas antes da ocorrência de situações de abandono.

Será igualmente reforçado o acompanhamento individualizado dos alunos, através de uma maior articulação entre diretores de turma, docentes, direção, famílias e estruturas de apoio existentes na escola. Pretende-se consolidar uma abordagem de proximidade, promovendo a responsabilização dos alunos pelo seu percurso formativo e apoiando-os na definição de objetivos pessoais e profissionais.

Ao nível pedagógico, a escola continuará a apostar no desenvolvimento de metodologias mais práticas, diferenciadoras e motivadoras, privilegiando a aprendizagem baseada em projetos, resolução de problemas reais e atividades em contexto profissional. Esta estratégia assume particular relevância numa escola profissional, onde a ligação entre as aprendizagens e a realidade do setor constitui um fator essencial de motivação e envolvimento dos alunos.

Será também reforçada a articulação com stakeholders externos, nomeadamente empresas parceiras e entidades de Formação em Contexto de Trabalho, promovendo uma maior aproximação dos alunos ao mundo profissional. O contacto com profissionais do setor permitirá reforçar a perceção da importância da conclusão do curso, apoiar a construção de projetos de carreira e aumentar a valorização da qualificação obtida.

No âmbito da melhoria contínua EQAVET, serão acompanhados os seguintes indicadores: evolução anual da taxa de conclusão dos cursos; número de desistências e respetivas causas identificadas; taxa de absentismo dos alunos; número de alunos sinalizados em risco de abandono; eficácia das medidas de acompanhamento implementadas; perceção dos alunos relativamente à sua motivação e integração escolar.

As evidências da implementação deste plano serão asseguradas através dos registos de acompanhamento dos alunos, atas de reuniões pedagógicas, relatórios de monitorização, contactos com famílias, planos de intervenção individualizados e análise comparativa dos resultados obtidos.

Para o triénio 2023/2026, a escola definiu como meta alcançar uma taxa de conclusão de 72% dos alunos inicialmente inscritos. A Direção considera que este objetivo será alcançado através da consolidação das estratégias já existentes e do reforço de medidas preventivas, garantindo uma intervenção mais rápida, personalizada e ajustada às necessidades dos alunos.

A melhoria deste indicador assume-se como uma prioridade institucional, não apenas pela importância estatística do resultado, mas sobretudo pelo compromisso da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima em assegurar que cada aluno conclui o seu percurso com sucesso, adquirindo competências profissionais e pessoais fundamentais para o seu futuro.

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

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

Resultado global turmas do triénio 2022/2025: 97%, de taxa de empregabilidade (e/ou prosseguimento de estudos) dos alunos diplomados

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 55%

Nos triénios 2020/2023, 2021/2024 e 2022/2025, a escola alcançou uma taxa global de colocação de aproximadamente 100% dos alunos diplomados, considerando quer a integração no mercado de trabalho, quer o prosseguimento de estudos. Estes resultados ultrapassam significativamente a meta definida pela instituição para o triénio 2023/2026, estabelecida em 55%, demonstrando a adequação da oferta formativa, a qualidade das competências desenvolvidas pelos alunos e a forte ligação estabelecida com o tecido empresarial e instituições de ensino.

Apesar de este indicador apresentar resultados consolidados, a escola considera fundamental manter uma estratégia de melhoria contínua, garantindo a sustentabilidade dos níveis de sucesso alcançados e reforçando os mecanismos que contribuem para a integração profissional e académica dos diplomados.

A análise dos resultados permite concluir que a elevada taxa de colocação está diretamente relacionada com a natureza prática da formação ministrada, com a proximidade às empresas do setor e com a valorização das competências técnicas e transversais desenvolvidas ao longo do percurso formativo. A Formação em Contexto de Trabalho, os projetos realizados em articulação com entidades externas, as visitas técnicas, os workshops especializados e o contacto regular com profissionais da área constituem fatores determinantes para aproximar os alunos da realidade profissional e facilitar a sua transição para o mercado de trabalho.

Neste sentido, a escola continuará a reforçar a articulação com os stakeholders externos, nomeadamente empresas, instituições do setor turístico, entidades empregadoras e instituições de ensino superior, promovendo uma maior participação destes parceiros na orientação e acompanhamento dos percursos dos alunos. Esta colaboração permitirá continuar a ajustar a formação às necessidades reais do mercado e antecipar tendências de evolução dos setores da Hotelaria, Turismo e Restauração.

Será igualmente reforçado o acompanhamento dos diplomados após a conclusão dos cursos, através da recolha sistemática de informação sobre os seus percursos profissionais e académicos. Este acompanhamento permitirá obter dados mais completos sobre a evolução dos alunos, avaliar o impacto da formação realizada e identificar novas oportunidades de melhoria na oferta formativa.

Ao nível da orientação escolar e profissional, a escola pretende consolidar as práticas já implementadas, promovendo junto dos alunos uma maior reflexão sobre os seus projetos de futuro, quer ao nível da integração profissional, quer da continuidade dos estudos. A definição de percursos individuais mais conscientes permitirá reforçar a ligação entre a formação frequentada e os objetivos pessoais e profissionais de cada aluno.

A crescente valorização do prosseguimento de estudos por parte dos diplomados, através do acesso a CET, CTeSP e outros percursos de ensino superior, será igualmente acompanhada e incentivada, reforçando a ideia de aprendizagem ao longo da vida e de valorização contínua das qualificações profissionais.

No âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET, este indicador será objeto de monitorização regular, através da análise da taxa de empregabilidade, da continuidade de estudos, do feedback dos diplomados e das entidades empregadoras. As evidências desta monitorização serão asseguradas através de registos internos, contactos com antigos alunos, auscultação de parceiros e análise dos percursos após conclusão da formação.

Face aos resultados alcançados, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima mantém para o triénio 2023/2026 a meta de 55% de empregabilidade e/ou prosseguimento de estudos dos diplomados, considerando que os resultados obtidos nos ciclos anteriores demonstram uma base sólida para a continuidade deste desempenho. A prioridade da escola será garantir não apenas a manutenção dos resultados quantitativos, mas sobretudo assegurar que cada diplomado encontra um percurso profissional ou académico adequado às suas competências, expectativas e projeto de vida.

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 2020/2023: 52,60%

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

Resultado das turmas do triénio 2022/2025: 75,00%

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 55%

O indicador relativo à empregabilidade dos diplomados em áreas diretamente relacionadas com o curso frequentado evidencia uma evolução muito positiva nos últimos ciclos formativos analisados, demonstrando uma evolução favorável na capacidade da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima em promover a integração profissional qualificada dos seus diplomados.

No triénio 2020/2023, o resultado obtido situou-se nos 52,60%, valor já superior à meta definida pela escola. Este indicador apresentou uma evolução bastante significativa no triénio 2021/2024, atingindo os 78,60%, e manteve um desempenho elevado no triénio 2022/2025, com 75,00% dos diplomados integrados profissionalmente em funções diretamente relacionadas com a formação concluída. Estes resultados encontram-se claramente acima da meta definida para o triénio 2023/2026, estabelecida em 55%, evidenciando a adequação da formação ministrada às necessidades efetivas do mercado de trabalho.

A análise dos resultados demonstra que a formação desenvolvida pela escola tem contribuído para uma transição eficaz dos alunos para o mundo profissional, garantindo que um número significativo de diplomados encontra colocação em funções correspondentes às competências técnicas e profissionais adquiridas durante o percurso formativo.

Este desempenho positivo resulta, em grande medida, da forte componente prática da oferta formativa da Escola de Hotelaria de Fátima, da proximidade existente com o tecido empresarial e da aposta numa formação alinhada com a realidade dos setores do Turismo, Hotelaria e Restauração. A Formação em Contexto de Trabalho (FCT) assume particular relevância neste processo, permitindo aos alunos aplicar conhecimentos em ambiente profissional, desenvolver competências específicas e demonstrar o seu perfil profissional junto das entidades empregadoras.

A escola reconhece a importância estratégica da FCT enquanto instrumento de ligação entre a formação escolar e o mercado de trabalho, pelo que continuará a reforçar a qualidade das parcerias estabelecidas com empresas e instituições do setor. A diversificação das entidades de acolhimento, a recolha sistemática de feedback e a análise das necessidades identificadas pelos parceiros externos constituem elementos essenciais para garantir a melhoria contínua da oferta formativa.

Face aos resultados alcançados, a escola pretende consolidar as estratégias que têm contribuído para estes níveis de empregabilidade qualificada, reforçando a articulação com stakeholders externos, nomeadamente empresas parceiras, entidades de acolhimento de FCT, associações profissionais e outras organizações ligadas ao setor.

Será igualmente dada continuidade ao acompanhamento dos diplomados após a conclusão do curso, através da recolha de informação sobre os seus percursos profissionais e académicos. Este acompanhamento permitirá avaliar o impacto da formação ministrada, identificar tendências do mercado de trabalho e ajustar, sempre que necessário, os conteúdos, metodologias e práticas pedagógicas desenvolvidas.

Ao nível pedagógico, a escola continuará a promover experiências de aprendizagem em contexto real, através de projetos integradores, workshops técnicos, visitas de estudo, participação em eventos profissionais e atividades desenvolvidas em parceria com entidades externas. Estas iniciativas contribuem para aproximar os alunos das exigências reais da profissão, reforçando competências técnicas, comportamentais e sociais fundamentais para uma integração profissional bem-sucedida.

A escola continuará também a valorizar os percursos de prosseguimento de estudos, nomeadamente através do acesso a CET, CTeSP e ensino superior, reconhecendo que estes percursos representam igualmente uma forma de valorização profissional e aprofundamento das competências adquiridas.

No âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET, este indicador será acompanhado através da monitorização regular da situação profissional dos diplomados, análise dos níveis de integração na área de formação, auscultação de entidades empregadoras e avaliação da adequação das competências desenvolvidas. As evidências deste processo serão suportadas por registos internos, contactos com antigos alunos, informação recolhida junto das empresas parceiras e análise periódica dos indicadores de empregabilidade. Para o triénio 2023/2026, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima mantém como objetivo alcançar uma taxa mínima de 50% de diplomados empregados em profissões diretamente relacionadas com a área de formação, meta que se encontra sustentada pelos resultados alcançados nos ciclos anteriores. A prioridade estratégica será garantir a continuidade destes resultados, reforçando a qualidade da formação profissional, a ligação ao setor empresarial e a preparação dos alunos para um mercado de trabalho cada vez mais exigente e dinâmico.

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

Resultado das turmas do triénio 2020/2023: 100%

Resultado das turmas do triénio 2021/2024: 98%

Resultado das turmas do triénio 2022/2025: 96%

Meta prevista para as turmas do triénio 2023/2026: 93%

No triénio 2020/2023, a satisfação dos empregadores relativamente aos formandos diplomados atingiu os 100%, mantendo-se em níveis muito elevados no triénio 2021/2024, com 98%, e no triénio 2022/2025, com 96%. Estes resultados encontram-se acima da meta definida pela escola para o triénio 2023/2026, estabelecida em 93%, evidenciando a consolidação de práticas pedagógicas e organizacionais orientadas para a qualidade e para a melhoria contínua.

Embora o indicador apresente resultados superiores ao objetivo definido, a escola considera fundamental manter uma estratégia permanente de acompanhamento e aperfeiçoamento, garantindo a sustentabilidade destes níveis de satisfação e assegurando uma resposta contínua às necessidades e expectativas do mercado de trabalho.

Os resultados obtidos refletem a aposta da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima numa formação profissional de qualidade, que procura equilibrar o desenvolvimento das competências técnicas específicas da área da Hotelaria, Turismo e Restauração com a valorização das competências pessoais, sociais e comportamentais dos alunos. A capacidade de adaptação, a responsabilidade, o relacionamento interpessoal, o trabalho em equipa e a autonomia são competências cada vez mais valorizadas pelas entidades empregadoras e assumem um papel determinante na integração profissional dos diplomados.

A análise interna realizada pela escola permite concluir que os resultados alcançados estão associados a um conjunto de estratégias implementadas ao longo do percurso formativo, nomeadamente o acompanhamento próximo dos alunos, a monitorização regular das aprendizagens, a utilização de metodologias práticas e diferenciadas e a forte ligação entre a escola e o contexto profissional.

Neste processo, a Formação em Contexto de Trabalho assume particular importância, permitindo aos alunos contactar diretamente com a realidade das empresas e desenvolver competências em ambientes profissionais reais. Paralelamente, possibilita às entidades empregadoras conhecerem o perfil dos alunos, avaliar o seu desempenho e contribuir com informação relevante para a adequação da formação às exigências do setor.

Face aos resultados obtidos, a escola pretende consolidar os mecanismos de auscultação e participação dos stakeholders externos, reforçando a recolha sistemática de contributos junto das empresas parceiras e entidades de acolhimento de FCT. Esta informação continuará a ser utilizada como elemento fundamental para ajustar práticas pedagógicas, conteúdos formativos e estratégias de preparação dos alunos para a integração profissional.

Será igualmente reforçada a articulação entre docentes, direção, alunos, famílias e parceiros externos, promovendo uma visão integrada da formação e garantindo uma intervenção mais eficaz na preparação dos jovens para os desafios profissionais. A proximidade com o tecido empresarial continuará a constituir uma prioridade estratégica, permitindo acompanhar a evolução das necessidades do setor e antecipar novas competências exigidas pelo mercado de trabalho.

No âmbito do ciclo de garantia da qualidade EQAVET, este indicador continuará a ser monitorizado através da análise dos níveis de satisfação dos empregadores, recolha de feedback das entidades parceiras, acompanhamento dos diplomados e avaliação da adequação entre as competências adquiridas e as funções desempenhadas em contexto profissional.

As evidências deste processo serão asseguradas através dos questionários aplicados às entidades empregadoras, registros de acompanhamento da Formação em Contexto de Trabalho, atas de reuniões com parceiros, relatórios de avaliação e análise dos resultados obtidos.

Para o triênio 2023/2026, a Escola Profissional de Hotelaria de Fátima mantém como meta alcançar uma taxa de satisfação dos empregadores igual ou superior a 93%, objetivo considerado realista face aos resultados alcançados nos ciclos anteriores. A Direção continuará a apostar numa cultura de qualidade, inovação pedagógica e proximidade ao setor profissional, garantindo que os diplomados possuem as competências necessárias para responder às exigências atuais e futuras do mercado de trabalho.

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do Objetivo e Metas a alcançar
AM1	TAXAS DE DESISTÊNCIA (objetivo específico com impacto direto no indicador 4 - taxa de conclusão)	O1	O objetivo era reduzir a taxa de abandono escolar na EHF no triênio 2020/2023 para 14%, sendo conseguido no triênio referido. Assim, propomos manter taxas que consideramos exequíveis de 14% nas turmas do triênio 2021/2024, 2022/2025 e projetando esse valor para as turmas do triênio 2023/2026
AM2	MELHORAR O SUCESSO ESCOLAR	O2	O objetivo é garantir que a percentagem de alunos sem módulos em atraso em relação ao total de alunos inscritos nos cursos profissionais, seja no mínimo de 72% nas turmas do triênio 2021 – 2024, 2022 – 2025 e 2023/2026 com base nos alunos que terminam os seus ciclos.
AM3	INTENSIFICAR O RELACIONAMENTO COM AS EMPRESAS E OUTRAS INSTITUIÇÕES EMPREGADORAS	O3	Intensificar o relacionamento com as empresas e outras entidades empregadoras: -Trazendo as empresas à escola para dinamizarem Sessões Técnicas/Aulas.com: mínimo de 3 por turma finalista; -Levar os alunos a visitar as empresas, dando-lhes a conhecer novos contextos e conhecimentos: mínimo uma visita de estudo por turma a empresas ou outras entidades; - Realização do Conselho Consultivo da EHF com a participação de todos os stakeholders internos e externos; - Celebrar, no mínimo, 2 novas parcerias por curso e por ano letivo;

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início	Data Fim
------------------	------	---------------------------------	-------------	----------

AM1	A1	Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário/análise detalhada do processo dos alunos das turmas do 1.º ano e preenchimento do documento de caracterização da turma;	Setembro/2025	Julho 2026
	A2	Para reduzir a taxa de abandono escolar, os orientadores de turma devem ter especial atenção aos indícios de uma potencial desistência, como o aumento das faltas, a diminuição o empenho e aproveitamento durante o processo de ensino/aprendizagem, a recusa do aluno em desenvolver as tarefas propostas, o comportamento ausente ou perturbador;	Setembro/2025	Julho 2026
	A3	Desenvolver planos individuais de trabalho e de compensação/recuperação de horas; aplicar medidas de suporte à aprendizagem: universais, seletivas ou adicionais, conforme as situações;	Setembro/2025	Julho 2026
	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/2025	Julho 2026
	A5	Fazer uma sessão semestral 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/2025	Julho 2026
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/2025	Julho 2026
	A7	Promover uma maior frequência na realização de formação por parte dos profissionais da escola e avaliar a eficácia dessas formações;	Setembro/2025	Julho 2026
	A8	Aplicar a pedagogia diferenciada baseada no princípio das aprendizagens centradas no aluno e no seu ritmo, numa ótica de escola inclusiva;	Setembro/2025	Julho 2026
	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/2025	Julho 2026
	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/2025	Julho 2026

	A11	Manter a atribuição dos prêmios de mérito “Aluno do mês”, e “Aluno do Ano” como uma estratégia motivacional para a assiduidade e para o sucesso acadêmico e pessoal em geral;	Setembro/2025	Julho 2026
AM 3	A12	Aumentar o número de empresas/entidades parceiras, promovendo a colaboração mútua escola/empresas, contribuindo para dar conhecimento e notoriedade à “marca” EHF, dando a conhecer aos parceiros o que se faz de melhor, quer na escola, quer nas empresas, contribuindo para um relacionamento dinâmico tendente à promoção da empregabilidade;	Setembro/2025	Julho 2026
	A13	Realizar aulas.com, sessões/técnicas essencialmente nas turmas finalistas e convidar empresários para integrem 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/2025	Julho 2026

4. **Identificação das tarefas a desenvolver em cada ação e respetivos responsáveis.** (inserir/eliminar/formatar tanto quanto necessário)

Ação	Tarefa	Descrição da Tarefa a desenvolver	Responsável pela Tarefa
A1	T1	O Orientador de Turma <u>deve ter uma conversa com o aluno</u> , procurando sempre motiva-lo a obter a certificação no curso;	ORIENTADOR DE TURMA
	T2	O Orientador de Turma deve também <u>convocar de imediato o encarregado de educação</u> , solicitando a colaboração para aumentar o interesse do aluno pelo curso e dissuadi-lo em relação ao abandono;	ORIENTADOR DE TURMA
	T3	Proceder a um correto diagnóstico da situação escolar à chegada dos alunos à EHF através de questionário/preenchimento do mapa de Caracterização da Turma;	ORIENTADOR DE TURMA
	T4	O Orientador de Turma deve <u>colocar os docentes da turma ao corrente da situação</u> do aluno, para que o processo motivacional seja transversal, por email ou pessoalmente;	ORIENTADOR DE TURMA
	T5	O Orientador de Turma deve <u>solicitar a intervenção da psicóloga/EMAEI da EHF</u> , se sentir necessidade desse apoio;	ORIENTADOR DE TURMA

	T6	O Orientador de Turma deve <u>apresentar um relatório à DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA</u> , relatando a situação indicando as diligências feitas e descrevendo as medidas tomadas no sentido de dissuadir o aluno a desistir;	ORIENTADOR DE TURMA
	T7	A Direção Técnico-Pedagógica decide, em função dos resultados das diligências efetuadas, constantes do relatório, se deve ou não intervir, reunindo com o aluno, o Encarregado de Educação e o Orientador de Turma;	DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA
A2	T1	Os docentes das áreas socioculturais e científicas devem <u>adequar os materiais</u> colocados à disposição dos alunos à área técnica do curso, optando por exemplos/exercícios/trabalhos ligados à realidade profissional dos mesmos;	DOCENTES
	T2	Idealmente, sempre que o Orientador de Turma tome conhecimento de que o aluno deu uma falta injustificada, <u>deve comunicar o facto ao Encarregado de Educação</u> . No limite, deve fazê-lo, em termos regulamentares, sempre que o aluno atinja metade (12 FI) do limite máximo das faltas injustificadas permitidas no Regulamento Interno da Escola (24 FI max);	ORIENTADOR DE TURMA - DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA
	T3	Promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades, para colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas;	DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA
	T4	Incluir nas fichas de planificação modular a avaliação de competências transversais, em sede de competências pessoais;	DOCENTES
A3	T1	Manter atualizadas, trimestralmente, a <u>situação profissional</u> do ex aluno, bem como os seus contactos pessoais (telemóvel e email). Em caso de haver alguma alteração, comunicar ao GIP;	GABINETE PEDAGÓGICO
	T2	A Direção Técnico-Pedagógica deve promover <u>o convite para vir à escola</u> a representantes de empresas ou de outras entidades da área de formação dos cursos que orientam, no sentido de colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas, aproveitando para mostrar aos convidados projetos já desenvolvidos pelos alunos	DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA
	T3	A Direção Técnico-Pedagógica deve procurar estabelecer novas parcerias, com empresas da área de formação que orientam, fazendo o balanço mensal em sede de reunião de supervisão técnica.	DIREÇÃO TÉCNICO-PEDAGÓGICA

5. Descrição das formas previstas para avaliação dos resultados do Plano de Melhoria.

A avaliação dos resultados do Plano de Melhoria da Escola Profissional de Hotelaria de Fátima será desenvolvida através de um processo contínuo, sistemático e participado, assente na monitorização dos indicadores definidos no âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET. Este processo pretende assegurar não apenas a verificação do cumprimento das metas estabelecidas, mas também a identificação atempada de desvios, permitindo a implementação de medidas corretivas e preventivas adequadas.

A coordenação da avaliação do Plano de Melhoria será assegurada em articulação com a Direção Técnico-Pedagógica, Diretores de Turma, docentes e restantes estruturas internas de acompanhamento. Pretende-se garantir uma abordagem integrada, envolvendo os diferentes intervenientes da comunidade educativa e promovendo uma cultura de responsabilidade partilhada na análise dos resultados e na definição de estratégias de melhoria.

A monitorização dos objetivos definidos será realizada de forma periódica, através da recolha, tratamento e análise de informação relativa aos principais indicadores de desempenho da escola. Esta avaliação permitirá comparar os resultados obtidos com as metas estabelecidas, analisar a evolução dos diferentes indicadores e aferir o impacto das medidas implementadas.

Serão considerados, entre outros, indicadores relacionados com a taxa de conclusão dos cursos, sucesso modular, assiduidade, abandono escolar, participação dos alunos nas atividades formativas, evolução dos percursos individuais, resultados da Formação em Contexto de Trabalho, desempenho nas Provas de Aptidão Profissional, satisfação dos alunos, satisfação das entidades empregadoras e integração profissional dos diplomados.

A análise destes indicadores será realizada em momentos definidos ao longo do ano letivo, nomeadamente através de reuniões de acompanhamento pedagógico, reuniões de avaliação, momentos de reflexão das equipas educativas e análise dos resultados obtidos junto dos stakeholders internos e externos. Esta dinâmica permitirá identificar necessidades de ajustamento e adequar as estratégias às características dos alunos e aos desafios identificados.

Sempre que sejam detetados desvios face às metas previstas, a escola procederá à implementação de medidas de intervenção ajustadas, nomeadamente através do reforço do acompanhamento individualizado dos alunos, desenvolvimento de estratégias pedagógicas diferenciadas, apoio à recuperação de aprendizagens, reforço da articulação com as famílias e intensificação da colaboração com entidades parceiras.

No âmbito do indicador relacionado com a taxa de conclusão dos cursos, será dada particular atenção à identificação precoce de situações de risco de abandono, através da monitorização da assiduidade, desempenho escolar, participação nas atividades e envolvimento dos alunos no percurso formativo. A intervenção preventiva continuará a assumir um papel central, procurando promover a motivação, a permanência e o sucesso dos alunos.

Relativamente aos indicadores associados à empregabilidade, prosseguimento de estudos e satisfação dos empregadores, a escola continuará a desenvolver mecanismos regulares de acompanhamento dos diplomados, através da recolha de informação junto dos antigos alunos, entidades empregadoras, instituições de ensino superior e parceiros estratégicos. Esta monitorização permitirá avaliar a adequação da formação ministrada face às necessidades reais do setor do Turismo, Hotelaria e Restauração, bem como identificar oportunidades de melhoria na oferta formativa.

A participação dos stakeholders externos continuará a constituir um elemento essencial na avaliação do Plano de Melhoria, através da recolha de contributos das empresas parceiras, entidades de acolhimento de Formação em Contexto de Trabalho, profissionais do setor e instituições da comunidade. A informação recolhida permitirá validar a pertinência das competências desenvolvidas pelos alunos e promover ajustamentos nos processos formativos. Os resultados da avaliação do Plano de Melhoria serão analisados e validados pelos órgãos internos competentes, nomeadamente em sede de Conselho Pedagógico, garantindo a existência de registos formais das conclusões, decisões tomadas e medidas implementadas. Esta análise servirá igualmente de suporte à revisão dos documentos estratégicos da escola e à definição de novas prioridades de intervenção. Desta forma, a avaliação do Plano de Melhoria assume-se como um processo dinâmico e permanente, integrado no ciclo de qualidade EQAVET, permitindo à Escola Profissional de Hotelaria de Fátima assegurar uma melhoria contínua das suas práticas, reforçar a qualidade da formação profissional ministrada e garantir uma resposta cada vez mais adequada às necessidades dos alunos, das famílias, da comunidade e do tecido empresarial envolvente.

6. Identificação das formas previstas para divulgação dos resultados da aplicação do Plano de Melhoria.

Pretende-se divulgar os planos de melhoria de duas formas:

- a) por email enviado a todos os docentes;
- b) apresentados na reunião de Conselho Pedagógico para validar e de Conselho consultivo, para conhecimento.

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

A reformulação ou elaboração de um novo Plano de Melhoria constitui, no âmbito do sistema de garantia da qualidade EQAVET implementado na Escola de Hotelaria de Fátima, um processo estratégico, contínuo e participado, resultante da análise dos resultados alcançados, da identificação de novas necessidades e da avaliação da eficácia das medidas implementadas.

No final de cada ciclo de monitorização e, em particular, no final de cada ano letivo, a escola procede a uma análise global dos resultados obtidos face aos objetivos e metas definidos, utilizando como referência os indicadores EQAVET, os documentos estratégicos da instituição e os contributos dos diferentes stakeholders internos e externos. Esta avaliação permite determinar o grau de concretização das ações previstas, identificar fatores de sucesso, reconhecer constrangimentos e definir novas prioridades de intervenção.

A análise dos resultados incide sobre os principais indicadores de desempenho da escola, nomeadamente a taxa de conclusão dos cursos, sucesso escolar, abandono e desistência, assiduidade, resultados da Formação em Contexto de Trabalho, desempenho dos alunos nas Provas de Aptidão Profissional, empregabilidade, prosseguimento de estudos, satisfação dos diplomados e entidades empregadoras, bem como outros indicadores considerados relevantes para a avaliação da qualidade da oferta formativa.

O processo de reflexão envolve a Direção, a Direção Técnico-Pedagógica, Diretores de Turma, docentes e demais estruturas pedagógicas da escola, através da realização de reuniões de acompanhamento, análise de resultados e avaliação das práticas implementadas. Paralelamente, são considerados os contributos dos alunos, famílias, empresas parceiras, entidades de acolhimento de FCT e outros parceiros institucionais, reforçando uma abordagem participativa e alinhada com os princípios do modelo EQAVET.

Sempre que a análise dos resultados evidencie desvios face às metas definidas, alterações nas necessidades dos alunos ou novas exigências do contexto profissional, a escola procederá à reformulação das estratégias existentes ou à criação de novas ações de melhoria. Esta reformulação poderá traduzir-se no ajustamento das metodologias pedagógicas, reforço das medidas de acompanhamento individualizado, redefinição de objetivos intermédios, implementação de novas estratégias de prevenção do abandono e insucesso, melhoria dos mecanismos de comunicação com as famílias e reforço da ligação ao tecido empresarial.

A reformulação do Plano de Melhoria terá particular atenção aos indicadores que constituem desafios permanentes para a escola, nomeadamente a promoção da conclusão dos percursos formativos e a prevenção da desistência dos alunos. Neste âmbito, será reforçada a monitorização precoce de situações de risco, através do acompanhamento da assiduidade, evolução das aprendizagens, integração nas atividades escolares e motivação dos alunos, permitindo uma intervenção mais rápida e ajustada.

No que respeita aos indicadores relacionados com empregabilidade e satisfação dos empregadores, a atualização do Plano de Melhoria continuará a ser sustentada pela análise dos percursos dos diplomados e pelos contributos das entidades parceiras. A informação recolhida permitirá avaliar a adequação das competências desenvolvidas pelos alunos às necessidades reais dos setores do Turismo, Hotelaria e Restauração, promovendo os ajustamentos necessários na formação ministrada.

A escola continuará igualmente a utilizar os resultados da participação dos stakeholders externos como elemento fundamental para a tomada de decisão, nomeadamente através das reuniões do Conselho Consultivo, contactos com empresas, avaliação das entidades de acolhimento de FCT, participação de profissionais em atividades escolares e contributos recolhidos em eventos técnico-profissionais.

Sempre que se justifique, será elaborado um novo Plano de Melhoria ou revista a versão existente, garantindo a articulação entre os resultados obtidos, os objetivos estratégicos da escola, os indicadores EQAVET, as necessidades identificadas pela comunidade educativa e as tendências do mercado de trabalho.

Este processo permitirá assegurar que o Plano de Melhoria se mantém como um instrumento dinâmico de gestão da qualidade, orientado para a inovação pedagógica, para a melhoria contínua das práticas educativas e para a adequação permanente da oferta de Educação e Formação Profissional às expectativas dos alunos, das famílias, da comunidade e do setor empresarial.

8. Informações complementares.

A Escola Profissional de Hotelaria de Fátima continua a afirmar-se como uma instituição comprometida com a qualidade da Educação e Formação Profissional, assumindo a melhoria contínua, a inovação pedagógica e a ligação ao tecido empresarial como pilares fundamentais da sua estratégia de desenvolvimento.

A implementação do sistema de garantia da qualidade EQAVET encontra-se progressivamente consolidada na cultura organizacional da escola, refletindo-se nos processos de planeamento, acompanhamento, avaliação e reformulação das práticas pedagógicas e organizacionais. A análise dos indicadores definidos permitiu à escola monitorizar o impacto das suas ações, identificar áreas de melhoria e reforçar estratégias orientadas para o sucesso escolar, a empregabilidade e a adequação da oferta formativa às necessidades do setor profissional.

A estratégia educativa da EHF assenta numa articulação permanente entre a formação técnica, científica, prática e o desenvolvimento das competências pessoais e sociais dos alunos, procurando garantir que os jovens desenvolvem conhecimentos e capacidades ajustados às exigências dos setores do Turismo, Hotelaria e Restauração. Esta abordagem pretende preparar os alunos não apenas para a integração profissional, mas também para uma participação ativa, responsável e diferenciadora na sociedade.

Neste âmbito, a escola tem vindo a reforçar a sua rede de parcerias com empresas, instituições e entidades locais, regionais, nacionais e internacionais, promovendo uma relação cada vez mais próxima entre o contexto escolar e a realidade profissional. A participação dos stakeholders externos assume um papel estratégico no desenvolvimento da oferta formativa, permitindo recolher contributos relevantes para a adequação das aprendizagens, metodologias e competências trabalhadas.

Esta articulação concretiza-se através de diferentes iniciativas, nomeadamente na participação de profissionais do setor em workshops, seminários, palestras técnicas e momentos de partilha de experiências, na realização de visitas técnicas, na participação em eventos profissionais, na dinamização de projetos colaborativos e no envolvimento de entidades externas na Formação em Contexto de Trabalho e nas Provas de Aptidão Profissional.

A Formação em Contexto de Trabalho continua a constituir um elemento diferenciador da oferta formativa da EHF, permitindo aos alunos aplicar conhecimentos em situações reais, desenvolver competências profissionais e estabelecer contacto direto com diferentes ambientes empresariais. A diversificação das entidades de acolhimento tem possibilitado uma maior exposição dos alunos a diferentes práticas profissionais, permitindo igualmente à escola recolher informação essencial sobre a adequação da formação ministrada e sobre as competências mais valorizadas pelo mercado de trabalho.

O Plano Anual de Atividades assume-se como um instrumento fundamental para a concretização da estratégia da escola, integrando iniciativas que promovem aprendizagens práticas, criatividade, autonomia, responsabilidade profissional e aproximação à comunidade. Projetos como o Workshop Internacional de Turismo Religioso, o Plano Nacional das Artes, workshops temáticos, concursos técnico-profissionais, projetos interdisciplinares e atividades desenvolvidas no âmbito do tema anual da escola contribuem para uma formação mais dinâmica, experiencial e próxima da realidade profissional.

A Prova de Aptidão Profissional continua a representar um momento privilegiado de integração e demonstração das competências adquiridas pelos alunos ao longo do percurso formativo. Para além da sua dimensão avaliativa, constitui uma oportunidade de aproximação entre alunos, docentes, empresas, famílias e comunidade, permitindo uma partilha de conhecimentos e uma reflexão conjunta sobre a qualidade da formação desenvolvida.

A escola reconhece que a aprendizagem profissional deve ocorrer num ambiente de proximidade com o setor de atividade, valorizando metodologias ativas, experiências práticas e contacto direto com profissionais. Esta opção tem contribuído para aumentar a motivação dos alunos, reforçar a ligação com o futuro profissional e melhorar a preparação dos jovens para os desafios atuais do mercado de trabalho.

A Direção Técnico-Pedagógica deve promover o convite para vir à escola a representantes de empresas ou de outras entidades da área de formação dos cursos que orientam, no sentido de colaborarem na realização de aulas.com ou sessões técnicas, aproveitando para mostrar aos convidados projetos já desenvolvidos pelos alunos.