



EPHM
Escola
Profissional
de Hotelaria
de Manteigas

PROJETO EDUCATIVO 2023/2026



www.ephem.com.pt

Índice

ENQUADRAMENTO DO PROJETO EDUCATIVO.....	3
I PARTE	6
CAPÍTULO I – A ESCOLA: HISTÓRIA E INFRAESTRUTURAS	7
1. Origem da EPHM	7
1.1 Breve retrospectiva histórica da Escola	8
1.2 A EPHM no contexto atual: Diagnóstico	9
1.3 Caracterização da escola	11
1.3.1 Missão, visão e valores	11
1.4 Infraestruturas	11
CAPÍTULO II – ESTRUTURA ORGÂNICA E CARGOS ASSOCIADOS	16
2.1 Pessoal Docente	16
2.2 Pessoal não docente	17
2.3 Organograma Geral da Escola	18
CAPÍTULO III – POPULAÇÃO ESCOLAR	19
3.1 População escolar em 2023-2024.....	19
3.2 Caracterização geral dos alunos	19
3.3 Contexto económico das famílias.....	20
3.4 Habilidades académicas dos Encarregados de Educação	21
3.5 Desempenho escolar dos alunos.....	21
3.6 Plataformas tecnológicas e instrumentos de comunicação	21
3.7 Oferta formativa da EPHM	22
3.8. Dados evolutivos sobre a população escolar- Número de turmas e alunos.....	22
CAPÍTULO IV – ORGANISMOS/INSTITUIÇÕES QUE COLABORAM COM A EPHM	25
4.1 Elenco das Instituições e Organismos.....	26
CAPÍTULO V – SISTEMA DE GARANTIA E DA QUALIDADE	28
5.1 Análise SWOT	28
5.1.1 Potencialidades da EPHM	28
5.1.2 Fraquezas	28
5.2 Enquadramento da Escola com o EQAVET	29
5.2.1 O ciclo PDCA	29
5.2.2 Linhas de orientação para as 4 fases do ciclo de Qualidade seguidas pela EPHM.....	30
5.3 As 4 fases do ciclo de qualidade do EQAVET	31
5.4 Indicadores de qualidade do EQAVET	32
5.4.1 Indicador 4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP	32



5.4.2 Indicador 5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP	33
5.4.3 Indicador 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho	33
5.5 Stakeholders	42
5.6 Estratégia de Monitorização.....	44
5.7 Avaliação.....	49
5.8 Estratégia de comunicação.....	49
CAPÍTULO VI – ORGANIZAÇÃO ESCOLAR DA EPHM	51
6.1 Organização Escolar.....	51
6.2 Atividades de enriquecimento curricular	51
6.3 Atividades de apoio pedagógico	53
6.4 Avaliação e monitorização da escola	53
6.5 Divulgação da dinâmica da EPHM	54
6.6 Vigência do Projeto Educativo	55
II PARTE	56
CAPÍTULO VII – OPERACIONALIZAÇÃO DO PROJETO EDUCATIVO	57
7.1 Objetivos, metas, atividades/ações e indicadores	57
INDICADOR 4: TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS.....	58
INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP	60
INDICADOR 6: MOBILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NA ESCOLA DURANTE A REALIZAÇÃO DA FCT E MERCADO DE TRABALHO	62
INDICADOR 7: PRÁTICA DE UMA ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL.....	64
INDICADOR 8: A SOLIDARIEDADE NA EPHM.....	66
INDICADOR 9: DIVULGAÇÃO/PROJEÇÃO DA ESCOLA E AUMENTO DA POPULAÇÃO ESCOLAR.....	67
INDICADOR 10: INTERAÇÃO ESCOLA/FAMÍLIA	69

A. Pereira

O Projeto Educativo individualiza cada uma das escolas, materializa o seu retrato - singularidade - pressupõe uma vontade coletiva e um envolvimento comunitário, uma administração educativa descentralizada, uma cultura organizacional da Escola. (João Dias da Silva)

ENQUADRAMENTO DO PROJETO EDUCATIVO

Com o presente Projeto Educativo pretendemos partilhar as linhas de orientação que norteiam a nossa forma de entender a educação. Constitui uma espécie de compromisso coletivo, sempre presente nas grandes questões, que continuamente derivam da prática educativa; não significando, de modo algum, que as presentes diretrizes se assumam como dogmas que não admitam alterações, se o natural desenvolvimento dos objetivos educativos assim o indicar.

Enquanto projeto aberto e dinâmico apreciamos, portanto, todas as vozes que, de forma crítica mas consciente e construtiva, contribuam para uma ação educativa mais eficaz. Entendemos ainda que, sendo os alunos a razão maior da escola, deverá este Projeto identificar-se com as suas motivações, dar resposta às suas expectativas e especificidades, sem nunca perder de vista as condições que contribuem para o seu processo de desenvolvimento pessoal e social.

Deste modo, vai o presente projeto ao encontro de uma escola que respeita as características culturais de cada aluno, bem como os diferentes ritmos e formas de aprendizagem, tal como previsto no Decreto-Lei nº54/2018 de 6 de julho.

De forma a melhorar a qualidade do ensino e formação profissional, todas as atividades escolares são pensadas visando a garantia da qualidade dos processos formativos, bem como dos resultados obtidos pelos alunos, tendo em conta um modelo de alinhamento do sistema de garantia de qualidade com o quadro EQAVET.

Enquanto instrumento ao serviço da gestão da Escola deve ter em conta as orientações de políticas definidas pela União Europeia e pela OCDE, os instrumentos estruturantes da política de educação desenhadas pelo governo e os Planos Regionais nas vertentes da educação e formação.

Quadro Normativo

A publicação do Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho implicou a revogação do Decreto-Lei 4/98 e veio introduzir algumas alterações ao Regime Jurídico das Escolas Profissionais definindo as regras a que deve obedecer a forma de criação, organização e funcionamento.

Na Escola Profissional de Hotelaria de Manteigas, em linha com a “Estratégia Europa 2020”, reforçaram-se as parcerias com empresas e instituições da região, com as instituições de ensino superior e com os parceiros sociais, adequando a oferta formativa e estimulando a procura e a cooperação entre as entidades formadoras e as empresas.

A política de privacidade da escola garante, respeita o Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e assume o compromisso de tratar e gerir os dados pessoais de acordo com a legislação em vigor com vista a manter a confiança, a segurança e a qualidade de todos os intervenientes no processo educativo assim como de todos os processos e procedimento inerentes à educação e formação profissional.

Assim, tendo presente o Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, que determina a avaliação sistemática das escolas profissionais visando a monitorização dos respetivos processos, resultados e a prestação de contas públicas, a escola está a construir um modelo de avaliação alinhado com o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade para o Ensino e Formação Profissional. É um compromisso com a Qualidade e a implementação de um sistema que passa pela atribuição de responsabilidades, a identificação e a caracterização dos stakeholders, a definição de um processo cílico de melhoria contínua, através dos indicadores selecionados e da utilização e publicitação



dos resultados em cada fase do ciclo de qualidade: planeamento, implementação, Avaliação e revisão (PDCA).

Apresentamos pois, de seguida, os pontos que julgamos poderem constituir a espinha dorsal do Projeto Educativo da EPHM para o triénio 2023-2026.

A. Pires

I PARTE

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I – A ESCOLA: HISTÓRIA E INFRAESTRUTURAS

1. Origem da EPHM

A Escola Profissional de Hotelaria da Manteigas, foi criada por contrato programa, assinado em 8 de julho de 1991, entre o ME/GETAP - Gabinete de Educação Tecnológica, Artística e Profissional e as entidades promotoras respetivamente: Câmara Municipal de Manteigas e Região de Turismo da Serra da Estrela.

Enquanto organismo vivo, foi esta escola obrigada a adaptar-se às transformações impostas pelo Decreto-Lei nº 4/98 de 8 Janeiro, passando a mesma a ser propriedade da Fundação Escola Gest, a qual integra a Câmara Municipal de Manteigas, o Turismo do Centro e a Associação Comercial da Guarda.

Atualmente, a Escola é Propriedade da Associação EPH- Escola de Hotelaria de Manteigas, sendo os fundadores desta nova Associação o Município de Manteigas e o Turismo Centro de Portugal.

1.1 Breve retrospectiva histórica da Escola



A Escola Profissional de Hotelaria de Manteigas iniciou a atividade em 1991 com dois Cursos: Técnico de Hotelaria Restauração, Organização e Controlo e Técnico de Hotelaria



Receção e Atendimento, com um total de 37 formandos.

Teve a sua sede e instalações na Casa da Roda, assim chamada por possuir um imponente exemplar de arquitetura industrial, "A Roda", que, em tempos idos, movia toda a maquinaria da fábrica de fiação que esteve instalada nesse bonito edifício em granito.



Face ao crescimento rápido e à necessidade imperiosa de melhorar as condições de formação/aprendizagem, em 1995/96 a E.P.H.M transferiu-se para o Bairro Nª Sra. de Fátima, Centro de Férias da Sicó, onde dispõe de três blocos, com as estruturas necessárias e melhores condições para dar mais um salto qualitativo na formação e preparação dos seus formandos.

Com o objetivo de aproveitar sinergias e dada a escassez de recursos humanos qualificados e a sua elevada procura no mercado, a Escola abriu, no ano letivo de 1998/99, o Curso Técnico de Cozinha, que funcionou ininterruptamente até ao ano letivo 2005/2006.

A partir do ano letivo 2006-2007 e após a reestruturação de cursos, na qual participámos ativamente, levada a cabo pela Direção Geral de Formação Vocacional, em colaboração com as Escolas Profissionais, a nossa Escola passou a ter em funcionamento turmas compostas com as duas variantes do Curso Profissional de Técnico de Restauração.

En quanto instituição de ensino que tem por finalidade realizar atividades de formação profissional, rege-se pelos Estatutos que constam de um documento complementar elaborado nos termos do nº 2 do artigo 64 do código do notariado de Manteigas datado de 6 de Agosto de 1999.

1.2 A EPHM no contexto atual: Diagnóstico

As prioridades da Estratégia Europa 2020 condicionam e determinam o quadro de programação do Acordo de Parceria “Portugal 2020”, subscrito pelo Governo Português, que estabelece as orientações de aplicação dos fundos estruturais para o período 2014- 2020, bem como os domínios temáticos, constituindo o referencial de enquadramento do diagnóstico e do quadro estratégico do Programa Operacional Capital Humano (POCH).

Assim, neste domínio, dos cinco grandes objetivos, destacam-se dois: a promoção do sucesso e redução do abandono escolar e a promoção da qualidade e da regulação do sistema de educação e formação, alinhados com os objetivos estratégicos deste Projeto Educativo, a nível europeu, nacional e regional.

Neste sentido o Programa Nacional assume integralmente as metas da Estratégia Europa 2020 (EE2020), nomeadamente:

- A redução da taxa de abandono precoce de educação e formação para 10% até 2020 na população entre os 18 e os 24 anos;
- O aumento para 40% de diplomados de ensino superior na população entre os 30 e os 34 anos.

A Lei nº 82 A/2014 de 31 de dezembro, que aprovou as Grandes Opções do Plano para 2015, reforçou a importância e a necessidade de o País dispor de um Sistema de Diagnóstico de Necessidades de Qualificações. O SANQ procura ir ao encontro desta necessidade, definindo

mecanismos sistemáticos e mais complexos que cruzem um maior número de variáveis, quantitativas e qualitativas, e que conte com uma dimensão prospectiva.

A nível nacional, a Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP) assume o ajustamento desta oferta de qualificação às necessidades da economia e do mercado como um objetivo estratégico para o desenvolvimento económico e social do país, dizendo apostar na valorização crescente das ofertas de Ensino Profissional. É a ANQEP que define as orientações metodológicas e os critérios de ordenamento para o planeamento e a concertação das redes de ofertas profissionalizantes, desenvolvendo o processo em articulação com a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEE).

Por sua vez, as Comunidades Intermunicipais (CIM) são parceiras da ANQEP e da DGEE no processo de planeamento e concertação dessas redes.

Para os Cursos Profissionais, a ANQEP definiu quatro critérios para a definição da rede: proporcionalidade, relevância, coesão e desempenho e sustentabilidade. É tendo em conta estes critérios, a capacidade instalada, a perspetiva de procura por parte dos alunos e a necessidade de contribuir para que o nosso país consiga alcançar a meta dos 50% dos alunos do nível secundário em ofertas profissionalizantes, que elaboramos as nossas propostas.

A nível local, o Conselho Consultivo, no qual estão representados/as empresários/as, autarquias, professores/as, alunos/as e encarregados/as de educação, define as propostas de oferta formativa que submetemos e que são, posteriormente, concertadas ao nível territorial da respetiva CIM em reuniões de rede.

1.3 Caracterização da escola

1.3.1 Missão, visão e valores

A missão da EPHM é trabalhar na senda da excelência, visando a formação de recursos humanos qualificados no setor hoteleiro, capazes de serem competitivos num mundo global em mudança e no qual o turismo se assume como um setor económico estratégico.

Neste sentido, pautamo-nos por um conjunto de valores que dão consistência às nossas atividades e decisões diárias, sendo eles:

- **Disciplina;**
- **Pontualidade;**
- **Interdisciplinaridade (vide Plano Anual de Atividades);**
- **Rigor e honestidade no trabalho;**
- **Diplomacia, respeito e humildade no relacionamento com os outros;**
- **Profissionalismo;**
- **Sustentabilidade Ambiental;**
- **Interação com o mercado de trabalho e comunidade local.**

Simultaneamente, este conjunto de valores serve como eixo que pretende estabelecer a identidade desta Escola e sedimentar as suas ações e decisões diárias.

1.4 Infraestruturas

Nos três blocos, em pedra, que constituem as instalações onde funciona a E.P.H.M., foi feita uma gestão funcional do espaço, adequada às circunstâncias e à metodologia de formação, exigida pela especificidade dos Cursos.

Foi feita a seguinte distribuição:

CAPReus

1. Seis salas de aula convencionais para apoio às disciplinas:



2. Três laboratórios de apoio, para práticas de Cozinha/Pastelaria/Padaria



3. Três laboratórios de apoio, para práticas de Restaurante/Bar



5. Um espaço polivalente, constituído pela Biblioteca e sala de informática com acesso à Internet.

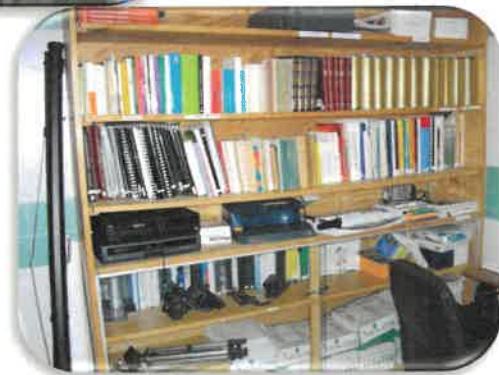


Dada a importância de uma Biblioteca na Escola, que promovesse hábitos de leitura, estudo e investigação, decidiu-se investir num espaço que pudesse proporcionar tais objetivos, funcionando pela primeira vez, no ano letivo de 2006/2007, o novo “espaço Biblioteca” da EPHM.

6. Uma sala de professores



7. Uma sala de apoio à Orientação Educativa



8. Gabinetes de Direção

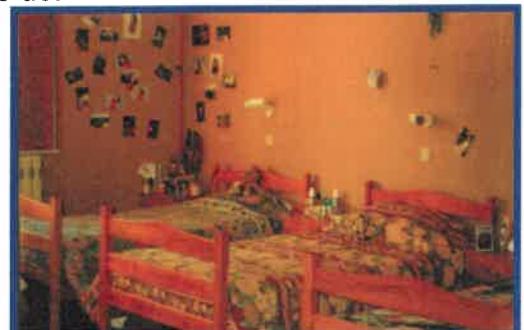


9. Secretaria



10. Dois internatos (masculino e feminino) dotados de:

- Quatro quartos com oito camas cada;
- Instalações sanitárias;
- Balneários.



11. Meio envolvente



12. Campo de jogos polivalente



13. Parque de estacionamento privativo



CAPÍTULO II – ESTRUTURA ORGÂNICA E CARGOS ASSOCIADOS

2.1 Pessoal Docente

O corpo docente da Escola prima pela estabilidade. É composto por um total de treze elementos, havendo professores que lecionam na EPHM há mais de vinte anos, o que dá garantias na continuidade do bom trabalho que se tem desenvolvido.

A distribuição do serviço docente é feita de modo a priorizar os tempos de formação das componentes das áreas técnica/tecnológica dos cursos e a privilegiar a continuidade do mesmo professor na disciplina/turma assim como do Orientador Educativo.

Alguns dos formadores das disciplinas da área tecnológica, são antigos alunos da nossa Escola. Fizeram o seu percurso profissional em conceituadas Unidades Hoteleiras de norte a sul do país e inclusivamente no estrangeiro, orgulhando-se a Escola de os ter trazido de regresso à casa de onde saíram com a sua formação base.

Docentes	Disciplinas que leciona	Componentes de Formação
2 Professores	Português – Francês; Línguas Aplicadas na Cozinha/Pastelaria - Francês e Inglês	Sociocultural/ Tecnológica
2 Professores	Área de Integração	Sociocultural
1 Professor	Educação Física	Sociocultural
1 Professor	TIC	Sociocultural
1 Professor	Psicologia	Científica
2 Professores	Matemática	Científica
1 Professor	Economia	Científica
1 Formador	Serviços de Cozinha/Pastelaria	Tecnológica
1 Formador	Serviços de Restaurante/Bar	Tecnológica
2 Professores/Formadores	Tecnologia Alimentar	Tecnológica
1 Professor/Formador	Gestão e Controlo	Tecnológica
1 Professor	Educação Especial	Coordenador da EMAEI
1 Psicólogo	Educação Especial	Equipa EMAEI

Nota: Há docentes que lecionam mais que uma disciplina. No total, no ano letivo 2023-2024 a EPHM conta com 13 Professores.

2.2 Pessoal não docente

Áreas funcionais	Funcionários
Serviços Administrativos	2
Cozinha	1
Economato	1
Auxiliar de ação educativa	1
Total	5

M.Pires

2.3 Organograma Geral da Escola



CAPÍTULO III – POPULAÇÃO ESCOLAR

3.1 População escolar em 2023-2024

No ano letivo 2023-2024 existem três turmas em formação na Escola, distribuídas de acordo com o quadro seguinte:

Curso Profissional	Ano	Turma	N.º de alunos		
			Total	H	M
Técnico de Cozinha/Pastelaria	1.º	CP23	18	11	7
	2.º	CP22	11	4	7
	3.º	CP21	12	7	5
Totais			41	22	19

3.2 Caracterização geral dos alunos

A **faixa etária** dos alunos da nossa Escola situa-se entre os 14 e os 21 anos de idade.

Em termos de género, a população escolar é maioritariamente feminina, sendo composta da seguinte forma:

- 1.º Ano – 61% de rapazes e 39% de raparigas;
- 2.º Ano – 36% de rapazes e 64% de raparigas;
- 3.º Ano – 58% de rapazes e 42% de raparigas.

Em termos de **origem geográfica**, 90% dos alunos da EPHM são provenientes de áreas de residência fora de Manteigas, distribuídos pelos seguintes distritos:

- Guarda (34%);
- Castelo Branco (10%);
- Setúbal (2%);
- São Tomé (54%).

A grande maioria dos jovens que chega à EPHM procura um sistema de ensino com uma vertente mais prática. A Escola Profissional de Hotelaria de Manteigas tem conseguido cativá-los, proporcionando-lhes um projeto de vida.

Estes alunos apresentam, por norma, episódios de retenção e uma atitude reativa à componente mais teórica da formação, pelo que a passagem por esta Escola tem permitido uma fácil inserção no mercado de trabalho, com cursos com uma componente prática muito forte.

3.3 Contexto económico das famílias

Numa caracterização geral, os alunos da nossa Escola provêm de famílias que retiram o seu sustento dos setores secundário e terciário. São maioritariamente alunos carenciados, beneficiando de algumas regalias como isenção de propinas, subsídio de transporte, alimentação e alojamento.

Dado que não é significativa a percentagem de alunos originários de famílias de elevado rendimento económico e, tentando fazer face às dificuldades experimentadas pelos seus Encarregados de Educação, a EPHM apoia a deslocação dos mesmos, disponibilizando uma carrinha para o mesmo. Esta, todas as sextas-feiras, efetua o transporte dos alunos até ao local de residência e/ou ao terminal de transportes públicos. A partir do ano letivo 2022/2023, o Município de Manteigas passou a ter um papel mais ativo no apoio aos transportes dos alunos Escola, efetuando o serviço de transporte dos alunos ao domingo, dos seus locais de residência até à EPHM.

No que respeita à situação face ao emprego e tendo em conta os dados disponíveis, há a referir que a maioria dos Encarregados de Educação estão na vida ativa e de entre estes, alguns apresentam-se em situação de desemprego.

Nesta Escola, uma percentagem significativa de alunos é oriunda de famílias destruturadas.

3.4 Habilidades académicas dos Encarregados de Educação

A maior parte dos Encarregados de Educação possui um baixo nível de habilitações académicas. As escolaridades predominantes correspondem ao ensino secundário, sendo residual a percentagem de Encarregados de Educação com formação superior.. Não obstante, esta realidade não interfere no acompanhamento da vida escolar dos seus educandos.

3.5 Desempenho escolar dos alunos

No ano letivo 2022/2023, a 18 de julho, na turma finalista do 3.º CP20, 82% dos alunos tinham concluído o plano curricular do Curso Profissional de Técnico de Cozinha/Pastelaria. Dois dos alunos concluiram o plano curricular no dia 17 de agosto e 8 de setembro respetivamente. Apesar das dificuldades, fruto de um acompanhamento de proximidade, frequência de aulas de apoio ao estudo, recurso a testes de recuperação e realização de trabalhos individualizados e acompanhamento da EMAEI e da psicóloga do ICTB (Instituto Clínico e Terapêutico das Beiras), os alunos concluiram em tempo útil o seu ciclo de avaliação, obtendo uma taxa de sucesso de 100%.

No atual segundo ano de formação, à data de conclusão do primeiro ano (ano letivo 2022-2023), na turma de CP22, a taxa de sucesso era de 86%, uma vez que, dos 7 alunos que ingressaram na turma desde o início do ano letivo, apenas 1 apresentava mais de 15% de módulos em atraso. Fogem a esta situação os alunos oriundos de São Tomé, por terem iniciado o ano letivo tardivamente, assim como uma aluna que integrou a turma apenas no dia 2 de maio de 2023, institucionalizada em Manteigas por decisão judicial.

No que se refere ao atual terceiro ano de formação, turma de CP21, à data de conclusão do segundo ano (ano letivo 2022-2023), o sucesso atingiu os 100%.

3.6 Plataformas tecnológicas e instrumentos de comunicação

Constituem plataformas e instrumentos tecnológicos das escolas, os seguintes

a) Plataformas

- Dbgep - blocos A; C e E;

- Skype;
- Zoom;
- Microsoft teams;
- Google forms.

b) Instrumentos tecnológicos

- E-mail (dos Encarregados de Educação, alunos, docentes, pedagógico, geral e da Diretora);
- Facebook (grupos de turmas nas redes sociais);
- Página da EPHM;
- Instagram da EPHM;
- Telefone.

3.7 Oferta formativa da EPHM

A Escola Profissional de Hotelaria de Manteigas ministra Cursos Profissionais de nível IV, com a duração de três anos. São eles: Técnico/a de Cozinha/Pastelaria e Técnico/a de Restaurante/Bar.

No ano letivo 2020-2021, obteve-se autorização de funcionamento do Curso Técnico de Receção.

Os referidos cursos conferem dupla certificação, isto é, certificação escolar (12.º ano de escolaridade) e certificação profissional (nível IV do Quadro Nacional de Qualificações).

3.8. Dados evolutivos sobre a população escolar- Número de turmas e alunos

Ano letivo	Turmas	Género	
		H	M
2018- 2019	1.º CP18	5	3
	2.º CP17	7	9
	3.º CP16	4	7
	3.º RB 16	1	0
Total por género		17	19
Total de Alunos		36	

	Turmas	Género	
		H	M
Ano letivo 2019- 2020	1.º CP 19	6	2
	1.º RB 19	0	3
	2.º CP18	5	3
	3.º CP17	7	9
	Total por género	18	17
Total de Alunos		35	

	Turmas	Género	
		H	M
Ano letivo 2020- 2021	1.º CP 20	12	14
	2.º CP 19	6	2
	2.º RB 19	0	3
	2.º CP18	5	3
	Total por género	23	22
Total de Alunos		45	

(Nota: Os números referidos na anterior tabela, incluíam todos os alunos inscritos na Escola no início do ano letivo 2020-2021, nomeadamente 11 alunos são-tomenses. Não obstante, a 23 de fevereiro de 2021, os 11 alunos de São Tomé, foram dados como desistentes, reduzindo-se a constituição da turma de CP20 a 11 elementos e o total de população escolar da EPHM a 30 alunos. Figura seguidamente uma tabela com o número definitivo dos alunos que frequentaram a EPHM no ano letivo 2020-2021).

	Turmas	Género	
		H	M
Ano letivo 2020- 2021	1.º CP 20	4	7
	2.º CP 19	6	2
	2.º RB 19	0	3
	3.º CP18	5	3
	Total por género	15	15
Total de Alunos		30	
	Turmas	Género	
		H	M
Ano letivo 2021- 2022	1.º CP 21	10	5
	2.º CP20	4	7
	3.º RB19	0	3
	3º CP19	6	2
	Total por género	20	17
Total de Alunos		37	

	Turmas	Género	
		H	M
Ano letivo 2022- 2023	1.º CP 22	6	9
	2.º CP21	7	5
	3.º CP20	4	7
	Total por género	16	22
	Total de Alunos	38	

Ano letivo 2023- 2024	Turmas	Género	
		H	M
	1.º CP23	11	7
	2.º CP22	4	7
	3.º CP21	7	5
Total por género		22	19
Total de Alunos			41

CAPÍTULO IV – ORGANISMOS/INSTITUIÇÕES QUE COLABORAM COM A EPHM

Naturalmente a EPHM procura também alicerçar a sua ação educativa numa atitude de abertura à comunidade, fortalecendo-se mutuamente, procurando potencializar as sinergias que advêm dessa cooperação. Assim, o trabalho desenvolvido com diversos parceiros locais e regionais, bem como alguns protocolos estabelecidos, têm enriquecido sobremaneira as vivências pedagógicas e técnicas desta Escola.

Entre outras, a Escola tem desenvolvido ações com instituições diversas, da área da saúde, desportivas, culturais, artísticas e instituições particulares de solidariedade social.

Ciente da importância do estabelecimento de protocolos e parcerias, é objetivo da EPHM reforçar os já existentes e promover o estabelecimento de outros mais, no sentido de responder cada vez mais e melhor às reais necessidades dos alunos da Escola.

Pretendemos também rentabilizar a rede de parcerias com instituições do ensino superior para em cooperação, colaboração e partilha propiciar formação e atividade nomeadamente no âmbito da investigação partilhada a incorporar na prática letiva. Elencam-se as Instituições com as quais a EPHM, tem trabalhado regularmente

4.1 Elenco das Instituições e Organismos

- Câmara Municipal de Manteigas;
- Junta de Freguesia de Santa Maria;
- Junta de Freguesia de S. Pedro;
- Junta de Freguesia de Sameiro;
- Junta de Freguesia de Vale de Amoreira;
- Ninho de Empresas;
- Associação dos Bombeiros Voluntários de Manteigas;
- Instituto Politécnico da Guarda; (Protocolo)
- CPCJ;
- CERCIG;
- ICTB (Instituto Clínico e Terapêutico das Beiras);
- AMI;
- Associação Raoul Follereau;
- ABAE;
- Associação Nacional contra a Pobreza;
- Região Vitivinícola da Região da Beira Interior;
- IEFP;
- Ski Parque;
- Câmara Municipal da Guarda;
- Câmara Municipal de Celorico da Beira;
- Câmara Municipal de Água Grande (Protocolo);
- Baldios de Santa Maria;
- Baldios de São Pedro;
- Hospital Distrital Sousa Martins, Guarda;
- Associação de Municípios da Cova da Beira;
- Gabinete Florestal – CMM;
- GeoPark (Protocolo);

- Águas do Vale do Tejo;
- Agrupamento de Escolas de Manteigas;
- Quercus;
- ICNF/PNSE;
- Afacidase;
- GNR;
- Turismo Centro de Portugal;
- Enerarea;
- Resistrela;
- Interprev;
- CERVAS;
- Serragel;
- Comunidade Cristã do Bom Pastor;
- Unidade Local de Saúde de Manteigas;
- Manteigas com vida (Protocolo);
- Unidades Hoteleiras (FCT):
 - Grupo Pestana;
 - Vila Galé;
 - Cadeia Eurosol;
 - Grupo Luna;
 - Dighton Hotel;
 - Casa das Penhas Douradas;
 - Casa de S. Lourenço;
 - Grupo Natura IMB;
 - Ô Hotel Fonte Santa;
 - H2Otel Congress & Medical Spa;
 - Restaurante Cova da Loba.

CAPÍTULO V – SISTEMA DE GARANTIA E DA QUALIDADE

5.1 Análise SWOT

5.1.1 Potencialidades da EPHM

Como pontos fortes da EPHM, podem destacar-se:

- 31 anos de experiência de formação na área da Hotelaria;
- Formação Profissional de jovens num sector – o turístico - que contribui de forma significativa para a riqueza do país;
- Elevada taxa de empregabilidade;
- Protocolos estabelecidos entre a EPHM e Unidades Hoteleiras de norte a sul do país e ilhas, com elevada credibilidade no sector hoteleiro;
- Forte componente prática do curso;
- Elevada taxa de conclusão;
- Estabilidade do corpo docente;
- Controlo sistemático e exaustivo do desempenho escolar dos alunos;
- Várias horas, contempladas nos horários da equipa pedagógica, para trabalhos em apoio educativo;
- Oferta de um plano alimentar equilibrado e saudável;
- Conceção e concretização de atividades enquadradas na sustentabilidade ambiental.

5.1.2 Fraquezas

Como pontos fracos, há a referir:

- Dificuldades nas acessibilidades;
- Pouca diversificação na oferta formativa;
- Necessidade de modernização de equipamentos (nomeadamente equipamentos informáticos) e remodelação das infraestruturas da Escola;
- Concorrência da oferta de cursos profissionais nas escolas da rede de ensino público;
- Resistência dos alunos à componente teórica dos cursos;

- Baixo nível socioeconómico das famílias de origem.
- Inexistência de um pavilhão destinado às atividades desportivas.

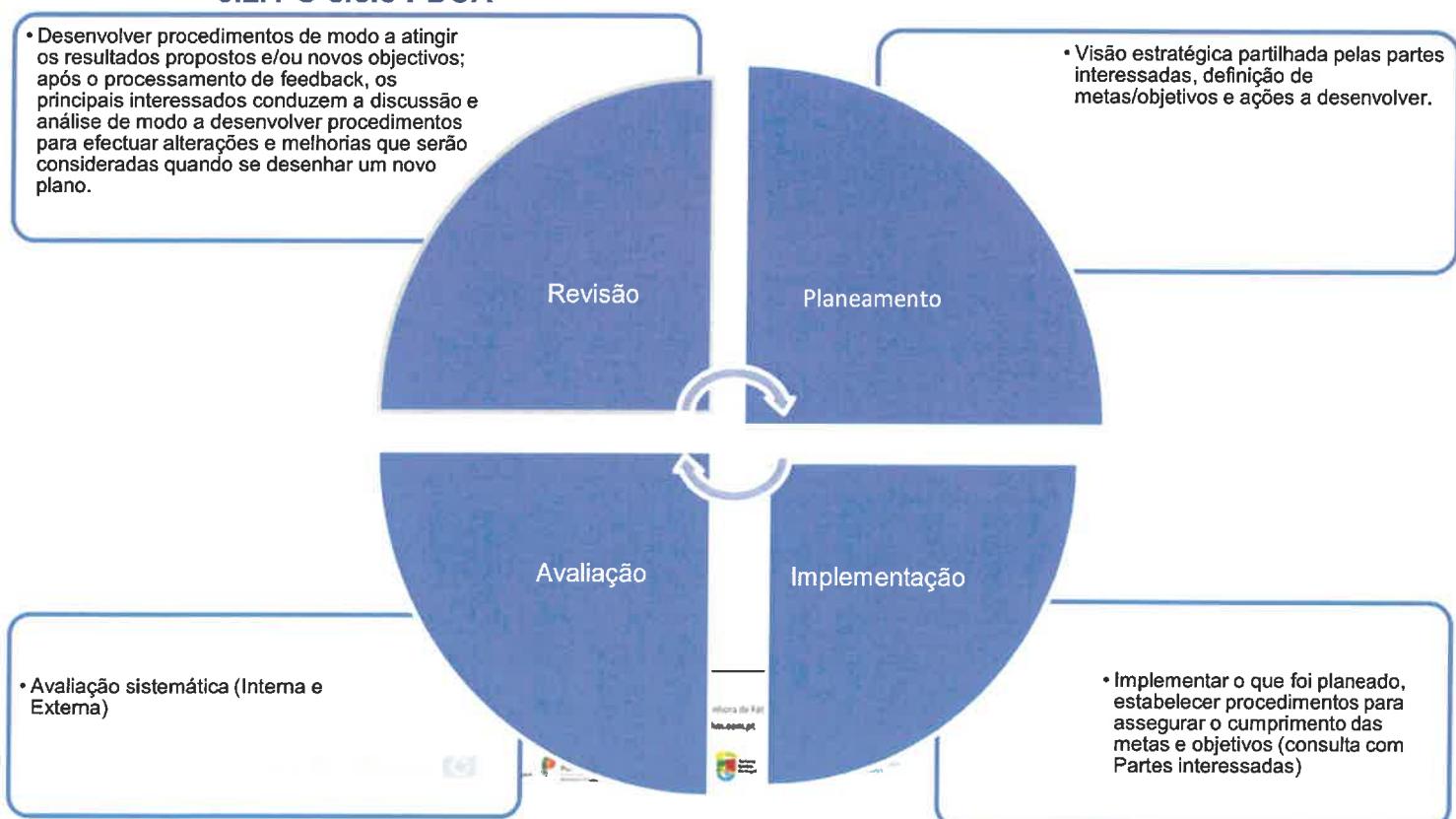
5.2 Enquadramento da Escola com o EQAVET

A EPHM adota uma abordagem de gestão sistemática através de processos, que estão inter-relacionados, contribuindo no seu conjunto para materializar a estratégia, atingir os resultados educativos ambicionados, assim como, melhorar de forma continua o seu desempenho.

O modelo da avaliação como referido visa uma abordagem sistémica que inclui diferentes partes interessadas e integra processos de avaliação (interna e externa) baseados em indicadores (quantitativos e qualitativos).

Os processos e o sistema da Escola Profissional de Hotelaria de Manteigas são geridos como um todo utilizando o ciclo PDCA, que envolve 4 etapas sequenciais, interdependentes e repetitivas de aprendizagem e melhoria contínua, devidamente articuladas que podem ser descritas resumidamente da seguinte forma:

5.2.1 O ciclo PDCA



5.2.2 Linhas de orientação para as 4 fases do ciclo de Qualidade seguidas pela EPHM

Planeamento	<ul style="list-style-type: none"> • Refletir as metas/objetivos políticos europeus, nacionais e regionais são refletidos nos objetivos da escola • São estabelecidos metas e objetivos explícitos • Identificação de necessidades através da consulta e participação de partes interessadas (Internas e Externas) • As responsabilidades em matéria de gestão e desenvolvimento da qualidade estão atribuídas • Participação ativa de todo pessoal no processo de planeamento e desenvolvimento da qualidade
Implementação	<ul style="list-style-type: none"> • Os planos de ação são concebidos em consulta com os stakeholders • Os recursos são adequadamente calculados a nível interno tendo em vista alcançar os objetivos traçados • Desenvolvimento das competências do pessoal através de formação
Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> • A autoavaliação é efetuada periodicamente e com a participação das partes interessadas • São implementados sistemas de alerta rápido que permitem desenvolver ações de forma atempada
Revisão	<ul style="list-style-type: none"> • Os resultados da avaliação são utilizados para se elaborarem planos de ação adequados à revisão das práticas existentes. • São recolhidas impressões dos formandos sobre as suas experiências individuais de aprendizagem e o ambiente de aprendizagem e ensino. São utilizadas conjuntamente com as impressões dos professores, para inspirar novas ações. • É dado conhecimento público da informação sobre os resultados da revisão • Discussão dos resultados da avaliação com as partes interessadas

Como já referido, a EPHM assume o compromisso com a Qualidade e alinhou o seu modelo de gestão com o Quadro de Referência Europeu de Garantia de Qualidade EQAVET, estando os indicadores EQAVET integrados no seu sistema, nomeadamente, indicador EQAVET **4a)** incide sobre a **conclusão dos cursos** de EFP, o indicador EQAVET **5a)** incide sobre os **diplomados de EFP no mercado de trabalho** (empregados, à procura de emprego, a trabalhar por conta própria e a frequentar estágios profissionais), em prosseguimento de estudos (a frequentar formação pós-secundária e o ensino superior, outras situações ou situação desconhecida), após decorrido pelo menos um ano sobre a data de conclusão do curso (no período de 12-36 meses), o indicador EQAVET **6a)** incide sobre a **colocação dos diplomados de EFP**, caso estejam a trabalhar (por conta de outrem ou por conta própria) e a exercer profissões relacionadas ou não relacionadas com

o curso/área de educação e formação e o indicador EQAVET 6b3) que incide sobre a **satisfação dos empregadores com as competências dos diplomados de EFP** que empregam, caso tenham profissões relacionadas ou não relacionadas com o curso/área de educação e formação.

b) Política da qualidade

O Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para a Educação e Formação Profissional (Quadro EQAVET), consagrado pela Recomendação de 18 de junho de 2009 do Parlamento Europeu e do Conselho de Ministros da União Europeia, foi concebido para melhorar o Ensino e Formação Profissional (EFP) no espaço europeu, colocando à disposição das autoridades e dos operadores ferramentas comuns para a gestão da qualidade, promovendo a confiança mútua, a mobilidade de trabalhadores e de formandos e a aprendizagem ao longo da vida.

O EQAVET é um instrumento a adotar de forma voluntária, que permite documentar, desenvolver, monitorizar, avaliar e melhorar a eficiência da oferta do EFP (Ensino de Formação Profissional) e a qualidade das práticas de gestão. Este implica processos de monitorização regulares, envolve mecanismos de avaliação interna e externa, relatórios de progresso e estabelece critérios de qualidade e descritores indicativos os quais sustentam a monitorização e a produção de relatórios por parte dos sistemas e dos operadores de EFP.

5.3 As 4 fases do ciclo de qualidade do EQAVET

➤ 1.ª Planear:

Fase em que se identificam os problemas e se estabelecem as metas, considerando o problema como a causa que impede o alcance dos resultados esperados, ou seja, o alcance das metas; analisa-se o processo, identificando as causas fundamentais do problema e elabora-se um plano de ação.



➤ **2.ª Implementar:**

Realizam-se e executam-se as atividades conforme o plano de ação.

➤ **3.ª Avaliar:**

Monitorizam-se e avaliam-se periodicamente os resultados, aferem-se os processos e resultados comparando com o planeado, através dos indicadores estabelecidos, objetivos, especificações e estado desejado. Verifica-se o cumprimento de metas e acompanham-se os indicadores de resultados, consolidando as informações, produzindo relatórios de avaliação da ação.

➤ **4.ª Rever:**

Agir de acordo com o avaliado e com os relatórios. Eventualmente determinar e elaborar novos planos de ação, de forma a melhorar a qualidade, eficiência e eficácia, aprimorando a execução e corrigindo eventuais falhas. Trata-se de uma ação corretiva do insucesso.

Dado que os indicadores são um pilar fundamental na definição e implementação de um processo de garantia da qualidade alinhado com o **EQAVET**, a **ANQEP** selecionou um conjunto de indicadores para as escolas darem início à construção do seu **Sistema de Garantia da Qualidade da oferta de EFP**.

5.4 Indicadores de qualidade do EQAVET

5.4.1 Indicador 4. Taxa de conclusão em modalidades de EFP

a) Percentagem de alunos que completam cursos de EFP inicial, obtendo uma dupla certificação, em relação ao total dos alunos que ingressam nesses cursos.



5.4.2 Indicador 5. Taxa de colocação após conclusão de modalidades de EFP

- a) Proporção de alunos que completam o curso de EFP e estão no mercado de trabalho, em formação (incluindo nível superior) ou outros destinos, no período de 12-36 meses após a conclusão do curso.

5.4.3 Indicador 6. Utilização das competências adquiridas no local de trabalho

- a) Percentagem de alunos que completam um curso de EFP e que trabalham em profissões diretamente relacionadas com o curso/Área de Educação e Formação que concluíram.
- b3) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os alunos que completaram um curso de EFP.

No sentido de confirmar o compromisso que a EPHM teve desde sempre em relação à qualidade do ensino que ministra, entende-se ser muito importante que essa qualidade seja reconhecida e certificada externamente.

Propomo-nos por isso encetar um processo de implementação do Sistema de Garantia de Qualidade que culmine com a certificação EQAVET, procurando dar cumprimento ao disposto no **Decreto-Lei 92/2014, de 20 de junho**, que estabelece que as escolas profissionais devem implementar sistemas de garantia de qualidade dos processos formativos e dos resultados obtidos pelos seus alunos, sendo que esses sistemas devem estar articulados com o Quadro EQAVET (artigo 60º).

c) Gestão por processos

O Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ) da EPHM, baseia-se num modelo processual cílico, desencadeado pela identificação dos requisitos e necessidades das partes interessadas,

progredindo para o desenvolvimento de um conjunto de atividades geradoras de valor acrescentado, sendo o objetivo final, a satisfação de todas as partes interessadas.

A rede de processos que sustenta o funcionamento da escola EPHM está interligada.

Cada processo foi identificado em função do valor acrescentado que proporciona, da orientação que reflete a cultura da escola, assim como, dos requisitos de todas as partes interessadas e objetivos pretendidos. A sua gestão assenta numa perspetiva de melhoria contínua. Deste modo, o desenvolvimento de cada processo é planeado e posteriormente, verificado e medido.

O modelo de processos estabelecido na escola EPHM assenta em três grupos de processos principais, que garantem a identificação dos requisitos do SGQ, a conformidade dos processos com esses requisitos e a sequência e interações principais.

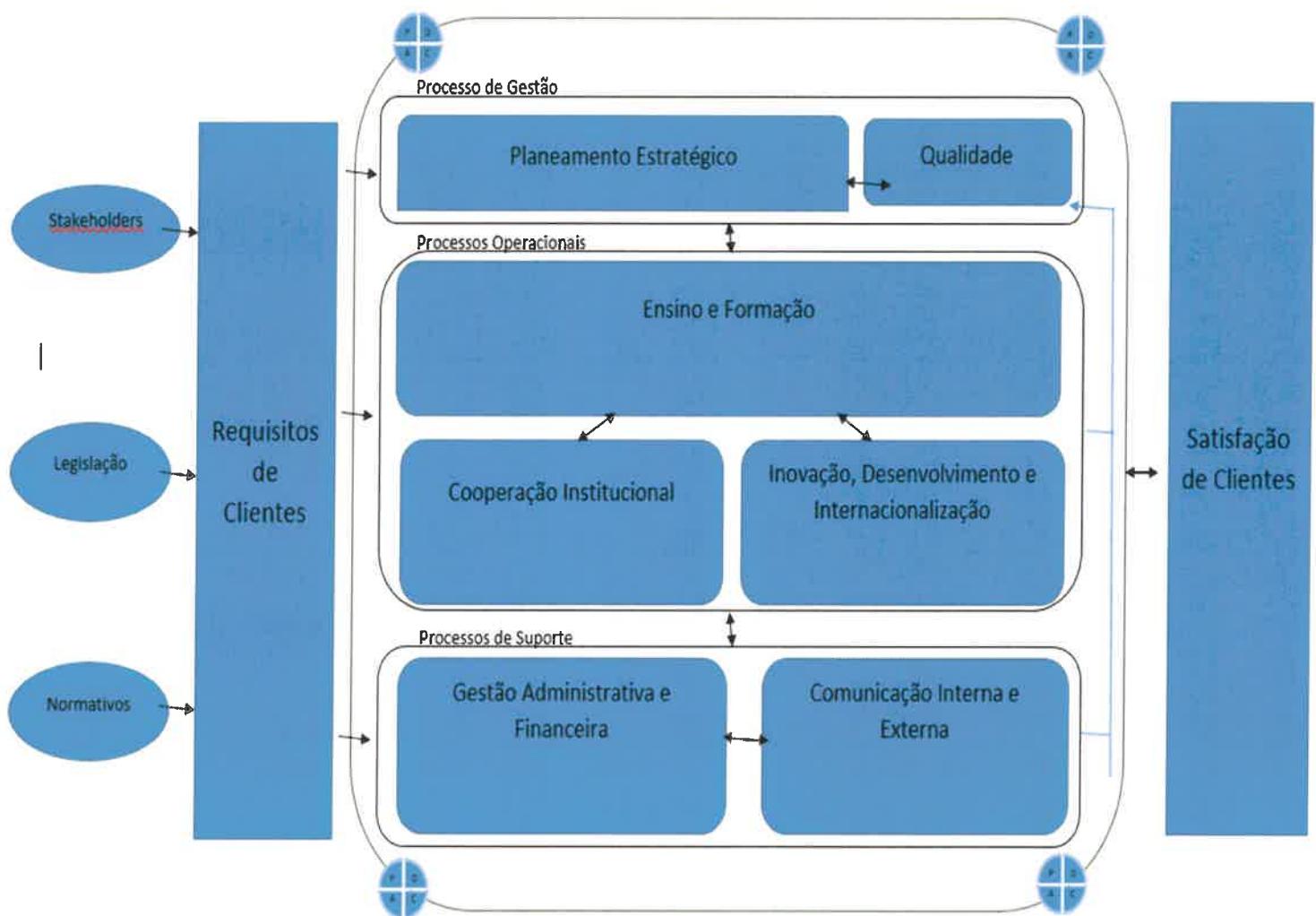
Processo de Gestão	Processos Chave	Processos de Suporte
Definem as orientações estratégicas para a escola, bem como, traduzem o compromisso e envolvimento dos órgãos de gestão no desenvolvimento, manutenção e melhoria do SGQ	Contribuem diretamente para a realização do serviço. Traduzem a materialização do valor acrescentado que a escola fornece a todas as partes interessadas. (Ensino Profissional)	Contribuem para o desenvolvimento eficaz dos processos de realização do serviço e de gestão.

d) Mapa de Processos

Sendo a EPHM uma instituição de ensino e formação, entende que só é possível alcançar os objetivos propostos com a corresponsabilização de todos os intervenientes no processo educativo.

Dependendo do objetivo concreto a atingir e/ou das estratégias a desenvolver para o

conseguir, são necessárias a constituição de equipas, a definição e a atribuição concretas de responsabilidades claramente identificadas, para que cada interveniente tenha noção do seu papel e das metas implícitas que ele envolve.



e) Matriz de Responsabilidades

DESIGNAÇÃO PROCESSOS		RESPONSABILIDADES	DG	DP	RQ	DFA
Processos de Gestão	Planeamento Estratégico	<p>Das Fichas de Processos</p> <p>Representar o estabelecimento de ensino junto do Ministério de Educação em todos os assuntos de natureza administrativa e financeira; Garantir a instrumentalidade dos meios e financeiros face a objetivos educativos e pedagógicos; Assegurar os recursos financeiros indispensáveis ao funcionamento do estabelecimento de ensino e proceder à sua gestão administrativa económica e financeira; Criar e garantir as condições necessárias ao normal funcionamento do estabelecimento de ensino; Representar a sociedade e o estabelecimento de ensino em juízo e fora dele. Revisão do sistema e aprovação de documentos estruturantes.</p>		x		
	Qualidade	<p>Garantir a Gestão do Sistema de Garantia da Qualidade (SGQ), a sua Melhoria Contínua. Atualização de processos e supervisão da informação documentada.</p>		x	x	
Processos Operacionais	Ensino e Formação	<p>Estabelecer um programa de acompanhamento individualizado</p> <p>Efetuar sessões de acompanhamento</p> <p>Cooperar na definição de estratégias para a inclusão</p> <p>Monitorizar as atividades</p> <p>Reunir a equipa que acompanha o formando para efetuar análise e avaliação do acompanhamento</p>	x	x		
	Inovação e desenvolvimento e internacionalização	<p>Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o espírito empreendedor, a todos os níveis da Formação</p> <p>Participação em concursos/projetos extracurriculares que fomentem competências transversais aos formandos</p> <p>Educar para uma alimentação saudável</p>		x		

	Cooperação institucional – relação com o meio	Estabelecer parcerias com empresas para realização de estágios Realizar sessões informativas sobre prosseguimento de estudos Visitas a instituições de ensino superior Analizar o processo de integração no mercado de trabalho Divulgar ofertas de emprego junto dos formandos Monitorização das oportunidades de emprego dos nossos parceiros	x	x		
Processos de Suporte	Gestão Administrativa e Financeira	Efetuar e atualizar os processos Executar plano de formação Realizar formação Recrutamento e seleção do pessoal se necessário para a instituição Monitorizar faltas, férias e licenças Registo de Saída Reprografia		x		x
	Comunicação Interna e Externa	Avisos e comunicações internas Envio de e-mail Avisos em Placards Publicitar nas redes sociais Atualizar Site Participar em Certames e Feiras de divulgação Participar em eventos Divulgação nas escolas dos novos cursos	x			x

Direção Geral - DG, Responsável do Sistema de Garantia da Qualidade - RQ, Diretor(a) Financeiro(a) e administrativo(a) - DFA; Diretor(a) Pedagógico(a) – DP

f) Objetivos, metas e prioridades estratégicas na Gestão da Oferta Formativa

A escola EPHM reconhece a importância da promoção do sucesso educativo, da empregabilidade jovem e da melhoria dos percursos de transição escola-emprego e integra no seu modelo a melhoria contínua, baseada em práticas de avaliação sistémicas e sistemáticas sustentadas em dados mensuráveis.

Apresentam-se no quadro seguinte as metas e os objetivos para o triénio 2023-2026.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

OE1 - Garantir uma formação de qualidade, através do desenvolvimento de competências transversais.

OE2 - Promoção da inclusão, do compromisso e do sucesso escolar e profissional dos formandos

OE3 - Garantir a sustentabilidade da organização e do meio envolvente

OE4 - Incentivar a criatividade, a inovação e o espírito empreendedor

PROCESSO	OBJETIVOS	INDICADOR	DESCRÍÇÃO	Metas a 3 anos	O E 1	O E 2	O E 3	O E 4
Planeamento Estratégico	Definição de Objetivos Estratégicos e ajuste da oferta formativa às necessidades do território	Definição da rede pela CIMBSE	Média (número de turmas que pretendo abrir/ número de turmas aprovadas em rede)	100%	X	X	X	X
	Conceção e aplicação do Plano Anual de Formação e de Atividades	Percentagem de atividades realizadas no Plano de Atividades	Média (número atividades realizadas/ número total de atividades previstas)	>90%	X	X	X	X
	Cumprimento do plano curricular, da execução física e dos resultados escolares	Taxa de realização de atividades extracurriculares	Média (número de atividades extracurriculares realizadas/ número total de atividades extracurriculares previstas)	>90%	X	X	X	X
	Política e Objetivos de Qualidade	Obtenção do Selo EQAVET	Auditória EQAVET		X	X	X	X
Qualidade	Assegurar a melhoria contínua	Auditória interna do Operador	(número de ações corretivas eficazes/total ações corretivas definidas)		X		X	

APM

		Avaliação dos stakeholders	Média das avaliações obtida		X	X
Ensino e Formação	Formar para a excelência promovendo a integração profissional, empreendedora e social dos alunos	4 a) Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	Média (número de alunos diplomados no período previsto/total dos alunos que ingressaram no curso)	95%	X	X
	Promover atividades letivas para aumentar conhecimentos e competências; Organizar estágios nacionais e internacionais.	5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho/empregabilidade	Média (número de alunos diplomados e que estão no mercado de trabalho em formação (incluído nível superior) ou outros destinos/número total dos alunos diplomados)	> 90%	X	X
	Promover atividades letivas para aumentar conhecimentos e competências Organizar estágios nacionais e internacionais	Taxa de módulos em atraso/insucesso	Média (número total de módulos em atraso/número total de módulos)	<15%	X	X

	Identificar, encaminhar e acompanhar os formandos com necessidades de apoio	Taxa de Desistência	Média (número total de alunos em frequência/número total de alunos matriculados)	< 3,2%	X	X	
Inovação, Desenvolvimento e Internacionalização	Incentivar a criatividade e a inovação, incluindo o espírito empreendedor, a todos os níveis da formação.	Taxa de Sucesso das PAP's	Média (número PAP's aprovadas/ número total de PAP's realizadas)	100%	X	X	X
		Avaliação de satisfação dos formandos em relação à alimentação	Média (número de refeições equilibradas/número total de refeições)	100%	X	X	X
		Taxa de envolvimento em ações de solidariedade	Média (número de alunos que participaram em ações de voluntariado/número total alunos)	> 25%	X	X	X
Cooperação institucional – relação com o	Promover a integração no mercado de trabalho e o prosseguimento de estudos	6a) Percentagem de alunos que completaram o curso e trabalham em profissões relacionadas com o mesmo	Média (número de alunos diplomados empregados em áreas relacionadas com o curso/número de alunos diplomados empregados)	63,6%	X	X	X
		6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos	Média (número de empregadores que estão satisfeitos com os	80%	X	X	X

Sofia

meio		que concluíram um curso de EFP	formandos/número total de empregadores)				
		Taxa de participação dos convites por parte de entidades externas	Média (número de participações em convites endereçados a EPHM/número total de convites endereçados a EPHM)	> 80%	X	X	X
Gestão Administrativa e Financeira	Garantir o Serviço Contabilístico e Financeiro e situação declarativa regularizada	Cumprimento do orçamento e Cumprimento do plano de tesouraria Obtenção de 0% de coimas nos organismos públicos Parecer favorável do ROC	Dados da candidatura POCH	100%			X
	Fazer a gestão e controlo dos Recursos Humanos	Avaliação de desempenho	Regulamento interno da EPHM	100%			X
	Gestão eficiente dos recursos, materiais e infraestruturas	Avaliação de desempenho	Diário da reprografia	100%			X
Comunicação Interna e Externa	Agilizar a comunicação interna e externa	Taxa de satisfação dos Pais/Encarregados educação (EE)	Número de informação enviada aos EE's	100%	X	X	X X
		Taxa de presença dos Pais/Encarregados de educação	Média (número de EE's presente/número total de EE's)	>90%	X	X	X X
	Melhorar a visibilidade e notoriedade da escola	Número de matrículas	Aumentar o número de alunos em 10% de um ano letivo para o seguinte.	aumentar 10%	X	X	X X

5.5 Stakeholders

Por definição, um **stakeholder** é uma parte interessada, uma pessoa ou grupo de pessoas, que têm uma participação no sucesso ou no desempenho de uma organização. As partes interessadas podem ser diretamente afetadas pela organização ou ativamente preocupados com o seu desempenho.

Estas podem ser:

- **Internas** – alunos de EFP, professores/formadores de EFP, Orientadores Educativos, pessoal não docente, Orientadores de Projetos de Provas de Aptidão Profissional (PAP), Coordenadores de Formação em Contexto de Trabalho (FCT), Direção da EPHM, Direção Técnico Pedagógica, Câmara Municipal de Manteigas e Turismo do Centro
- **Externas** – Unidades/empresas com as quais a EPHM estabelece protocolos, Empregadores, Pais/Encarregados de Educação, Juntas de Freguesia, membros da comunidade em geral.

Tipo de stakeholder	Descrição	Interesse na Oferta de EFP	O que espera o operador da parte do stakeholder	Atitudes / Riscos percecionados	Estratégias para gestão dos stakeholders
Interno	Direção e Diretor Pedagógico	Ao longo do processo PDCA	Decidir a implementação do sistema de avaliação da Qualidade Dirigir e definir as tarefas e responsabilidades dos vários intervenientes no processo de implementação do Sistema da Qualidade	Comunicação dos resultados da avaliação e monitorização contínua e implementação do(s) plano(s) de melhoria	Ata da reunião e atas dos Conselhos Pedagógicos

	Colaboradores	Ao longo do processo PDCA	Resposta aos diversos questionários Participar nas reuniões para os quais são convocados Colaborar na implementação das ações de melhoria	Envolvimento no processo e persecução da melhoria contínua	Atas de Reuniões de Conselhos de Turma
	Alunos	Ao longo do processo PDCA	Participar nas reuniões de assembleia de alunos e apresentação de propostas de melhoria Participação no Conselho Consultivo	Dificuldades na transferência de conhecimentos adquiridos na aula e a aplicação prática em contexto de trabalho Dificuldades em expressar propostas de melhoria	Atas de reuniões de assembleia de Alunos. Ata reunião Conselho consultivo
Externo	Pais e Encarregados de Educação	Ao longo do processo PDCA	Participar na Assembleia de Pais Participar no Conselho Consultivo Participar em reuniões com Diretores de Turma e apresentar sugestões de melhoria	Pouco envolvimento com a Comunidade Educativa	Ata de reunião de Conselho Consultivo Ata de reunião com Diretores de Turma Ata de reunião de assembleia de pais
	Entidades de Acolhimento da FCT/Empregadores	Definição da oferta formativa Período de realização de FCT	Participar no Conselho Consultivo Proporcionar a realização de estágios curriculares Participar na avaliação da qualidade de formação e apresentar propostas	Falta de disponibilidade temporal	Protocolos Ata da reunião do Conselho consultivo Resposta aos questionários

			de melhoria		
	Município de Manteigas	Ao longo do processo PDCA	Participar no Conselho Consultivo Cooperar com a escola na dinamização de atividades para o concelho	Falta de estabelecimento de objetivos comuns a médio e longo prazo	Ata de reunião de Conselho Consultivo Plano anual de Atividades do Município

5.6 Estratégia de Monitorização

INDICADORES	RESPONSÁVEL RECOLHA DE DADOS	PROCESSO DE RECOLHA	PERÍODO DE RECOLHA	TRATAMENTO E AVALIAÇÃO
Definição da rede pela CIMBSE	GR: Conselho de Gerência; DAF: Diretor Administr. e Financeiro; DE: Diretor Executivo	Reunião da rede da CIMBSE	Anual	Anual
Percentagem de atividades realizadas Plano de Atividades	CDT: Coordenador dos Diretores de Turma; DC: Diretor de Curso; DP : Diretor Pedagógico	Relatório da Avaliação do desempenho anual da EPHM	Final de cada período letivo	Final de cada período letivo

Taxa de realização de atividades extracurriculares	DP: Diretor Pedagógico, Orientadores educativos	Relatório da Avaliação do desempenho anual da EPHM	Anual	Anual
Obtenção de Selo EQAVET	DP: Diretor Pedagógico; RQ: Responsável da Qualidade	Relatório da Auditoria da Qualidade	Anual	Anual
Auditoria interna do Operador	DP: Diretor Pedagógico; RQ: Responsável da Qualidade	Relatório da Auditoria da Qualidade	Anual	Anual
Avaliação dos stakeholders	DP: Diretor Pedagógico; RQ: Responsável da Qualidade	Relatório da Auditoria da Qualidade	Anual	Anual
4 a) Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	DP: Diretor Pedagógico; RQ: Responsável da Qualidade	Relatório da Avaliação do desempenho anual da EPHM	Final de cada período letivo e Anual	Final de cada período letivo e Anual
5 a) Taxa de colocação no mercado de trabalho/empregabilidade	GR: Conselho de Gerência; DAF: Diretor Administr. e Financeiro; DE: Diretor	Relatório da Avaliação do desempenho anual da EPHM	Anual	Anual

	Executivo			
Taxa de módulo em atraso/insucesso	DP: Diretor Pedagógico, Professores Coordenadores de Curso Equipa EMAEI	Relatório da Avaliação do desempenho anual da EPHM e reuniões pedagógico	Anual e Trimestral (reuniões de CT)	Anual e Trimestral (reuniões de CT)
Taxa de desistência	DP: Diretor Pedagógico, Professores do Apoio, Coordenadores de Curso	- Grelhas de avaliação da FCT (Pelos responsáveis da FCT)	Final de cada período letivo e final do ano letivo	Final de cada período letivo e final do ano letivo
Taxa de desempenho escolar dos alunos	DP: Diretor Pedagógico, Professores Coordenadores de Curso Equipa EMAEI	Elaboração dos RTP'S	Anual e Trimestral (reuniões de CT)	Anual e Trimestral (reuniões de CT)
Taxa de Sucesso das PAP's	DP Professores Orientadores Orientadores Educativos Diretor	- Pautas de avaliação das PAP's	Anual	Anual
Avaliação de satisfação dos formandos numa alimentação equilibrada	DP: Diretor Pedagógico	Relatório dos refeitório	Anual	Anual

Taxa de envolvimento em ações de solidariedade	DP: Diretor Pedagógico	Relatório Avaliação de desempenho EPHM	Anual e trimestral	Anual e trimestral
6a) Percentagem de alunos que completaram o curso e trabalham em profissões relacionadas com o mesmo	DP Secretaria Diretor Coordenador de Curso	Elenco das unidades hoteleiras que proporciona m FCT aos alunos da EPHM	Anual	Anual
6b) Percentagem de empregadores que estão satisfeitos com os formandos que concluíram um curso de EFP	DP Secretaria Diretor Coordenador de Curso	Elenco das unidades hoteleiras que proporciona m FCT aos alunos da EPHM	Anual	Anual
Taxa de participação dos convites por parte de entidades externas	DP: Diretor Pedagógico	Relatório Avaliação de desempenho EPHM	Anual	Anual
Cumprimento do orçamento Cumprimento do plano de tesouraria Obtenção de 0% coimas nos organismos públicos Parecer favorável do ROC	SA: Serviço Administrativo DP: Diretor Pedagógico ST: Serviço de Contabilidade	Documentos Contabilísticos	Anual	Anual

Avaliação de desempenho	DP: Diretor Pedagógico Colaboradores	Comunicação de Faltas - Pessoal Docente	Anual	Anual
Avaliação de desempenho	DP: Diretor Pedagógico Colaboradores	Diário de fotocópias/ troca de Toners	Anual	Anual
Taxa de satisfação dos Pais/Encarregados de Educação (EE)	Assistentes operacionais Secretaria	Referenciação dos contactos Escritos com EE (cartas registadas)	Mensalmente	Mensalmente
Taxa de presença dos Pais/Encarregados de Educação	Assistentes operacionais Secretaria	Referenciação dos contactos Escritos com EE	Anual	Anual
Número de matrículas	DP Secretaria Diretor Coordenador de Curso	Atividades dinamizadas que constam no relatório de avaliação de desempenho da EPHM Publicação de vídeos promocionais no Instagram e Facebook	Final de cada período e anual	Final de cada período e anual



5.7 Avaliação

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

Relatórios intercalares, elaborado pela Direção Pedagógica no final do primeiro e do segundo períodos letivos, onde constam os resultados mensuráveis nessa data, 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.

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.

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/metas 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.

Estes documentos serão, depois, submetidos, para apreciação e análise, à Direção Geral da Escola.

5.8 Estratégia de comunicação

Divulgação Interna através da publicação dos documentos na plataforma 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 preparar melhor o ano letivo seguinte e a elaborar um Plano de Melhoria, se necessário.

Será também utilizado o e-mail como instrumento 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 publicação no site, 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 escola 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.

Os resultados alcançados são, pois, partilhados com todos os stakeholders de forma a estimular o contributo na identificação de ações de melhoria. A recolha destes dados encontra-se definida no cronograma de recolha de objetivos e indicadores, sendo a sua divulgação efetuada com igual periodicidade, atendendo à tipologia dos indicadores

O presente documento é elaborado para o período de três anos, com revisão no final de cada ano.



CAPÍTULO VI – ORGANIZAÇÃO ESCOLAR DA EPHM

6.1 Organização Escolar

O ano escolar tem início a 1 de setembro e termina a 31 de agosto. O ano letivo é constituído por três períodos letivos e as interrupções letivas corresponderão, sempre que possível, às interrupções estabelecidas, anualmente, para os estabelecimentos públicos.

A Formação em Contexto de Trabalho das turmas do primeiro e segundo anos é realizada preferencialmente nos meses de julho e agosto. A Formação em Contexto de Trabalho da turma do terceiro ano terá, sempre que possível, início uma semana antes das interrupções letivas das férias da Páscoa e terminará uma semana depois do início do terceiro período letivo.

As aulas práticas das disciplinas de Serviços de Cozinha/Pastelaria e de Serviços de Restaurante/Bar funcionam em blocos de três horas, das 10h45m às 13h55m, permitindo a preparação, confeção e serviço de almoços para toda a comunidade escolar, funcionando a Cozinha e o Restaurante como laboratórios de formação.

Nos horários de todas as turmas, estão sempre contemplados um ou dois tempos semanais para aulas de Estudo ou outras atividades de natureza desportiva e lúdica.

6.2 Atividades de enriquecimento curricular

APR

Anualmente, é elaborado um Plano de Atividades com a colaboração de todos os professores, o qual visa promover a interdisciplinaridade e transdisciplinaridade, assim como o desenvolvimento de atividades de complemento e enriquecimento curricular visando atingir os objetivos traçados neste Projeto Educativo.

As atividades propostas integram-se num plano de ligação e intercâmbio da Escola com o meio local, regional e comunitário.

Enquadradadas no espírito de cada área específica da formação, são também levadas a cabo iniciativas que promovem a competição saudável entre os alunos e o desenvolvimento de competências técnicas, como por exemplo: Concursos de Sopas, de Crepes, de Sobremesas, realização de serviços nomeadamente Buffets, Portos de Honra e Coffee Breaks, entre outros.

A Escola faz-se ainda representar em eventos como Feiras e Mostras de Atividades, onde são realizados workshops, em stands de divulgação, com participação dos alunos sob orientação dos seus chefes (FIT, Expo Estrela, Festival de Outono, Festival do grão em Boidobra e Feira do Queijo em Celorico da Beira, entre outras).

As visitas de estudo, habitualmente realizadas, estão diretamente relacionadas com as áreas de formação do Curso. Exemplos: Visitas de estudo a Adegas e/ou Vinícolas, Alimentária e Unidades Hoteleiras entre outras.

Além das visitas de estudo, promovem-se como complemento da ação ministrada na nossa Escola, ações de formação específicas, em diversas áreas como Chocolate, Artes Decorativas em frutos e legumes, Cozinha Regional, Latte Art, Enologia e Cocktail's.

Ainda no âmbito do Programa Eco-escolas, e dado que a sustentabilidade ambiental é uma preocupação da EPHM, também neste domínio são dinamizadas atividades diversas, entre as quais destacamos a gestão racional de recursos, reciclagem, palestras sobre os temas da floresta, água, alimentação saudável e, com grande impacto na região, a reflorestação em zonas ardidas do Parque Natural da Serra da Estrela, em estreita colaboração com o PNSE/ICNF, GEOPARK ESTRELA e QUERCUS.

6.3 Atividades de apoio pedagógico

As atividades de apoio pedagógico são concretizadas em aulas de apoio ao estudo. Constituem objetivos destas aulas, proporcionar aos alunos a realização de trabalhos, de acordo com as necessidades das diferentes disciplinas e projetos de trabalho. Pretende-se ainda desenvolver nos alunos competências e hábitos de estudo baseados na consulta, tratamento e produção de informação.

Para além disso, os alunos beneficiam de apoios específicos a matérias nas quais sentem maiores dificuldades. É ainda nestas aulas que são repostas horas de aulas em falta e são recuperados módulos em atraso, de acordo com o estipulado nos Artigos 63.º, 64º e 65.º do Regulamento Interno da Escola.

6.4 Avaliação e monitorização da escola

A Escola é alvo de avaliações internas e externas.

A nível interno, a EPHM procede anualmente à realização dos seguintes relatórios:

- Relatório de autoavaliação do desempenho docente;
- Relatório de desempenho da turma, por período e de final de ano;
- Relatório anual de avaliação do desempenho da EPHM.

Ao nível da Higiene e Segurança no Trabalho, a EPHM é visitada pela INTERPREV a qual procede a visitas periódicas, para verificação das normas de implementação do HACCP e para controlo do estado de saúde do pessoal docente e não docente.

A DGestE controla as turmas a qualidade e certificação de docentes.

O POCH procede ao controlo e monitorização do financiamento atribuído por ciclo de formação.

A EPHM é certificada pela VERDORECA, cujo objetivo é reconhecer as boas práticas ambientais ao nível do tratamento de resíduos e embalagens.



Dado que a EPHM participa ininterruptamente, desde 2006/2007, no Programa Eco-escolas e este implica a concretização de um exaustivo plano de ação o qual é avaliado pela ABAE, também ao nível da sustentabilidade ambiental a nossa escola é avaliada. De referir que a Escola já foi visitada por Inspetoras ao serviço da ABAE.

Encontra-se implementado o sistema EQAVET, inserido no âmbito do quadro de referência europeu de garantia da qualidade para o ensino e formação profissional. Este destina-se a monitorizar e aperfeiçoar o sistema de ensino e formação profissional.

6.5 Divulgação da dinâmica da EPHM

Visando a divulgação da oferta formativa da EPHM, e tendo em conta a necessidade de ir ao encontro dos interesses e projetos profissionais de muitos jovens, desencantados com o sistema de ensino público, tem a Escola investido num projeto que pretende cativar os mesmos. Assim, e dando seguimento a todo o esforço de divulgação anterior, pretende-se fomentar uma série de ações mais específicas, onde a Escola se possa dar a conhecer e realçar as suas particularidades. Entre estas refiram-se as seguintes atividades:

- Divulgação da Escola em outdoor's estrategicamente posicionados;
- Divulgação, no início do 3º período de cada ano, dos cursos a funcionar no ano letivo seguinte, junto das outras escolas (apresentações em PowerPoint, visionamento de vídeos acerca da Escola, distribuição de panfletos, afixação de cartazes, sessões de esclarecimento com variados agentes educativos);
- Participação em feiras de orientação vocacional;
- Solicitação aos agentes económicos locais (Centro Comercial Serra Shopping-Covilhã, Palácio do Gelo- Viseu, Centro Comercial Vivacci - Guarda e outros a definir), da permissão para divulgação da oferta formativa da Escola (através da realização de demonstrações práticas);

- Participação em efemérides, com relevância para a promoção da oferta formativa da Escola (Fórum da Qualificação);
- Receção de outras escolas, no sentido de dar a conhecer a dinâmica da EPHM;
- Realização do Dia Aberto;
- Contacto com as Juntas de Freguesia da área envolvente, no sentido de divulgar a oferta formativa da Escola;
- Distribuição de panfletos e afixação de cartazes com a divulgação da oferta formativa da EPHM relativa a cada ano letivo;
- Divulgação da Escola nas Redes sociais (Facebook e Instagram) e atualização sistemática do site da EPHM;
- Dinamização da atividade “À conversa com....” e ou “Regresso à Escola”, realizada entre ex-alunos e os atuais alunos da EPHM, para partilhar experiências decorrentes do percurso de vida dos ex-alunos da EPHM, após saída dos alunos da EPHM
- Protocolo com São Tomé;
- Protocolo com CLDS – Manteigas com Vida;
- Divulgação da dinâmica da Escola, recorrendo à NETVISÃO (LocalVisão da Guarda);
- Facebook da EPHM;
- Instagram da EPHM.

<https://www.facebook.com/Ephm-Hotelaria-de-Manteigas-930111177025538/>

- Página Web da EPHM;
- Página de Facebook do Eco-escolas:

<https://www.facebook.com/search/top/?q=prof.eco-escolas%20-%20coordenadores>

- Presença em eventos externos à Escola.

6.6 Vigência do Projeto Educativo

CHFm



O presente Projeto Educativo tem uma vigência de 3 anos (2023-2026). A sua avaliação efetuar-se-á no final de cada ano letivo, tendo em conta os relatórios de autoavaliação.

II PARTE

APhz

CAPÍTULO VII – OPERACIONALIZAÇÃO DO PROJETO EDUCATIVO

7.1 Objetivos, metas, atividades/ações e indicadores

Enquanto documento estruturador da vida escolar, o Projeto Educativo da EPHM deve consubstanciar-se num conjunto de metas, atividades e respetivos indicadores, capazes de nortear e objetivar a sua vida para o período estabelecido.

Seguidamente, apresentam-se os principais objetivos, devidamente acompanhados pelas respetivas metas, estratégias, atividades, indicadores e todos os envolvidos na operacionalização dos mesmos.

INDICADOR 4: TAXA DE CONCLUSÃO DOS CURSOS

- ❖ **OBJETIVO - AUMENTAR A EFICÁCIA DA ESCOLA NO ÂMBITO DOS RESULTADOS ACADÉMICOS OBTIDOS PELOS ALUNOS**

META 1: Atingir uma taxa de conclusão de curso de 90%.

META 2: Não exceder 15% de módulos em atraso dos totais lecionados e avaliados em cada ano letivo.

ESTRATÉGIAS:

- Implementação de apoio educativo;
- Frequência de aulas de apoio ao estudo;
- Elaboração de um plano de recuperação dos módulos em atraso;
- Elaboração de um plano de reposição de horas;
- Elaboração anual dos RTP's dos alunos que beneficiam de MSA;
- Definição de uma época especial, destinada à realização de módulos em atraso por parte dos alunos finalistas;
- Acompanhamento em Psicologia Clínica pela psicóloga do ICTB (Instituto Clínico e Terapêutica das Beiras);
- Monitorização semanal e/ou mensal (de acordo com a concretização de módulos) do aproveitamento do aluno, para avaliação em reunião mensal de Direção Técnico-Pedagógica;
- Análise do desempenho escolar dos alunos nas reuniões de conselhos de turma;

- Análise da execução modular no final de cada período letivo em Direção Técnico-Pedagógica e em reuniões de Conselho de Turma.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Relatórios de avaliação e acompanhamento em Psicologia Clínica;
- Relatórios de desempenho trimestrais;
- Pautas de avaliação;
- Atas de Conselho de Turma;
- Mapas de controlo de módulos em atraso.

RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO:

- Docentes da turma;
- Orientadores Educativos;
- Diretora Pedagógica;
- Conselho de Turma;
- Psicóloga do ICTB;
- EMAEI.

INDICADOR 5: TAXA DE COLOCAÇÃO APÓS CONCLUSÃO DE CURSOS DE EFP

❖ OBJETIVO - FORMAR PARA A EXCELÊNCIA PROMOVENDO A INTEGRAÇÃO PROFISSIONAL, EMPREENDEDORA E SOCIAL DOS ALUNOS

META 1: Atingir 70% de empregabilidade após conclusão do ciclo de formação na área da Hotelaria.

META 2: Garantir que 30% dos que ingressam no superior frequentam cursos diretamente relacionados com a área de estudos frequentada.

META 3: Promover 2 sessões de esclarecimento aos alunos sobre o funcionamento de unidades hoteleiras e ou dinamizar a respetiva visita.

META 4: Medir o grau de satisfação dos responsáveis pela FCT relativamente ao desempenho dos alunos em Formação em Contexto de Trabalho, garantindo que 70% ou mais dos inquiridos respondem que estão satisfeitos ou muito satisfeitos com os alunos que efetuaram FCT na unidade.

ESTRATÉGIAS/AÇÕES

- Realização de ações de formação específicas do curso, por formadores devidamente credenciados e com provas dadas na área;
- Realização de Formação em Contexto de Trabalho, em Unidades Hoteleiras de renome nacional;
- Colaboração com Entidades/Instituições da comunidade local e/ou regional na realização de serviços solicitados à EPHM (Feiras, Portos de Honra, atividades do Município);

- Continuação/intensificação da forte componente prática das aulas de Serviços de Cozinha/Pastelaria;
- Implementação da atividade “Voluntariado no Restaurante”.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Registos do acompanhamento da formação em contexto de trabalho por parte dos coordenadores de curso;
- Registro das avaliações da formação em contexto de trabalho;
- Registro e referência das ofertas de emprego solicitadas à EPHM;
- Elevada taxa de procura de profissionais junto da secretaria da Escola;
- Inquérito aos ex-alunos sobre a sua situação profissional;
- Inquérito às entidades empregadoras;
- Folha de registo de Horas de Voluntariado por aluno incluída no Processo Individual do aluno.

RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO:

- Formadores internos das disciplinas da componente de formação tecnológica/técnica;
- Formadores externos da área;
- Coordenadores de curso;
- Orientadores de FCT da Escola e das Unidades Hoteleiras;
- Empregadores das Unidades hoteleiras;
- Direção Técnico-Pedagógica;

- Direção da Escola;
- DGEstE;
- ANQEP;
- Secretaria da Escola.

INDICADOR 6: MOBILIZAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS NA ESCOLA DURANTE A REALIZAÇÃO DA FCT E MERCADO DE TRABALHO

❖ OBJETIVO – DAR CUMPRIMENTO ÀS ATIVIDADES CURRICULARES E FOMENTAR OUTRAS DE CARIZ EXTRACURRICULAR QUE ENRIQUECEM A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO ALUNO.

META 1: Cumprimento de 90% das atividades estabelecidas no Plano de atividades.

META 2: Manter as médias obtidas na FCT numa escala entre 14 e 17.

META 3: Estabelecer dois novos protocolos/Parcerias de colaboração por ano letivo.

ESTRATÉGIAS:

- Cumprimento das ações previstas no Plano Anual de Atividades;
- Dinamização de serviços (Cozinha/Pastelaria e Restaurante/bar) para o exterior;
- Dinamização de concursos interturmas em domínios diversos na área da restauração;
- Participação em atividades com Entidades/Instituições da comunidade local na realização de serviços de Restauração;
- Diminuição de ações de formação;
- Concretização das atividades propostas por Instituições externas à EPHM ao longo do ano.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Relatório de atividades incluídas no plano de ação do programa Eco-escolas;
- Obtenção da Bandeira Verde;
- Recebimento de distinções/certificações;
- Relatórios das visitas e das atividades por parte dos alunos e professores;
- Verificação das atividades concretizadas ao longo do ano e cálculo das respetivas taxas;
- Elaboração de um relatório de autoavaliação;
- Relatório anual de avaliação da EPHM;
- Relatórios das visitas de estudo.

RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO:

- Formadores externos;
- Formadores internos;
- Professores;
- Coordenadores de curso;
- Pessoal não docente da Escola;
- Direção da escola;
- Direção Técnico-Pedagógica;
- Alunos.

❖ **OBJETIVO – EDUCAR PARA UMA ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL.**

META: Garantir que 100% da população escolar tenha acesso a uma alimentação equilibrada ou opte por ela.

ESTRATÉGIAS:

- Incentivo ao consumo diário do pequeno-almoço;
- Confeção de ementas equilibradas, cumprindo criteriosamente as indicações da DGs;
- Consumo adequado de cereais, pão, batatas e leguminosas;
- Consumo adequado de leite e seus derivados;
- Ingestão de produtos hortícolas e de frutos frescos às refeições;
- Consumo de sopa ao início da refeição;
- Elaboração de ementas diversificadas das refeições diárias com consumo de peixe e/ou carne intercalados;
- Redução do consumo de açúcar e de produtos açucarados;
- Redução da utilização de sal na confeção de refeições através da utilização de ervas aromáticas;
- Elaboração de ementas vegetarianas;
- Realização de palestras/ações de formação sobre alimentação saudável.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Visitas dos Inspetores do Centro de Saúde;
- Visita da equipa de Auditorias do Programa Eco-escolas;
- Certificação Verdoreca;
- Exibição anual dos atestados de robustez física;
- Visitas periódicas da Medicina no Trabalho (INTERPREV);
- Ementas saudáveis semanais.

RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO:

- Direção e Coordenadores de Curso;
- Docentes e Chefes de Cozinha e Restaurante;
- INTERPREV;
- Verdoreca.



EPHMantegas

Escola Profissional de Hotelaria

INDICADOR 8: A SOLIDARIEDADE NA EPHM

- ❖ **OBJETIVO – INCENTIVAR A COMUNIDADE ESCOLAR A PARTICIPAR EM AÇÕES E ATIVIDADES DE VOLUNTARIADO.**

META 1: Envolver pelo menos 25% da comunidade escolar em ações de voluntariado dinamizadas pela EPHM.

ESTRATÉGIAS:

- Participação nos peditórios anuais da AMI;
- Realização no peditório anual da Liga Portuguesa contra o Cancro;
- Participação anual na Campanha do “Pirlampo Mágico”;
- Colaboração anual com a Associação Nacional de Combate à Pobreza, participando na recolha de fundos para uma das causas apoiadas por esta Associação.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Documento de registo dos envolvidos na atividade e quantia angariada;
- Mensagens de agradecimento por parte das instituições apoiadas.



RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO:

- Alunos;
- Professores e formadores;
- Direção Técnico-Pedagógica;
- Serviços administrativos da Escola/funcionários;
- AMI;
- Liga Portuguesa contra o Cancro;
- Bombeiros Voluntários de Manteigas;
- ANCP.

INDICADOR 9: DIVULGAÇÃO/PROJEÇÃO DA ESCOLA E AUMENTO DA POPULAÇÃO ESCOLAR

❖ OBJETIVO – PROMOVER A PROJEÇÃO DA ESCOLA NO EXTERIOR POTENCIANDO A ANGARIAÇÃO DE NOVOS ALUNOS

META 1: Dar cumprimento a 90% das atividades estipuladas no Plano de Atividades

META 2: Aumentar a População escolar em 1%.

ESTRATÉGIAS:

Participação em eventos diversos:

- Participação no Mercadinho de Outono, enquadrado no evento Faias, em Manteigas;
- Participação no concurso de Prova de sopas serranas, com apresentação de uma sopa confeccionada à base de produtos endógenos;
- Participação na ExpoEstrela;
- Representação na Bolsa de Turismo de Lisboa;
- Participação na Feira Ibérica de Turismo;
- Participação na Feira do Queijo em Celorico da Beira;
- Renovação da imagem da EPHM.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Contabilização do número de novos alunos;
- Aprovação das candidaturas por parte de POCH;
- Aprovação das Turmas por parte da DGESTE.

RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO

- Direção;
- Direção Técnico-Pedagógica;
- Coordenadores de curso;
- Docentes;
- Chefs de Cozinha e Restaurante;
- Alunos;
- Assistentes Operacionais (Secretaria da EPHM).

INDICADOR 10: INTERAÇÃO ESCOLA/FAMÍLIA

❖ OBJETIVO – PROMOVER A INTERAÇÃO ENTRE OS ENCARREGADOS DE EDUCAÇÃO E A ESCOLA

META 1: Informar os Encarregados de Educação acerca do percurso escolar dos alunos, a 100%.

META 2: Garantir 50% da presença dos Encarregados de Educação nacionais no 1º dia de aulas das atividades letivas.

ESTRATÉGIAS:

- Contacto permanente via *email* com os Encarregados de Educação, informando sobre a vida escolar dos seus educandos;
- Estabelecimento de duas horas semanais no horário para atendimento aos Pais/ Encarregados de Educação;
- Contacto com os Encarregados de Educação e dinamização de reuniões para concertação de medidas que promovam o sucesso educativo (Diretora Pedagógica, Orientadora Educativa, aluno, Encarregado de Educação);
- Contacto com o representante dos Encarregados de Educação e solicitação da sua presença em reuniões destinadas à resolução de assuntos disciplinares, no Conselho Consultivo e reuniões do Programa Eco-escolas.

INSTRUMENTOS DE MONITORIZAÇÃO:

- Contabilização da presença dos Encarregados de Educação nas reuniões;
- Feedback aos e-mails enviados;
- Registo dos contactos dos Encarregados de Educação no dossier educativo e folha de rosto das atas.

RESPONSÁVEIS PELA OPERACIONALIZAÇÃO:

- Diretora Pedagógica e Orientadores Educativos;
- Docentes;
- Assistentes Operacionais (Secretaria);

Manteigas, 18 de setembro de 2023



NIF: 516 444 395

275 982 119

966 522 277

A Diretora da EPHM

ASSOCIAÇÃO EPH - ESCOLA DE HOTELARIA DE MANTEIGAS

Centro de Férias da Sico - Senhora da Fátima

6260 - 039 Manteigas

jordi@ephm.com.pt / geral@ephm.com.pt

Maria Augusta dos Santos Pires Pereira

Maria Augusta dos Santos Pires Pereira