

RELATÓRIO DE PROGRESSO ANUAL

N.º 4

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

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

1.1 Indicar o nome da entidade formadora.

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

Escola Profissional Ruiz Costa

1.2 Indicar a morada e contactos da entidade formadora.

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

Rua Senhora da Penha, 110 – 4460-423 Senhora da Hora

Telefone: 229957735 Telemóvel: 935310800

Email: info_matosinhos@ruizcosta.edu.pt

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

Dulce Paula Nunes Sousa – Diretora Executiva

Telemóvel: 969954251

Email: dulce.sousa@ruizcosta.edu.pt

1.3.1 Indicar o nome da entidade proprietária e respetivo representante.

Ruiz Costa & Filhos, Lda.

Representada por Carlos Manuel Duarte Bernardo, Cátia Cristina de Jesus Moreira Cunha, Dulce Paula Nunes Sousa.

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

Missão - Promover um processo educativo sólido e de elevado nível, inspirador e criativo, pedagogicamente inovador, atento às necessidades da Sociedade, que garanta o exercício de uma atividade profissional qualificada e uma cidadania participativa e responsável.

Visão - Ser uma referência prestigiada na Educação e Formação, sustentada na valorização e no desenvolvimento integral do potencial humano.

Objetivos Estratégicos:

- **Domínio A - Uma educação de qualidade**, que faculte o desenvolvimento holístico, a integração na Escola, na Sociedade e no Mundo.
 - **Objetivo estratégico A.1** - Promover a inclusão escolar e social dos alunos, considerando a dimensão educativa, socializadora e integradora da Escola.
 - **Objetivo estratégico A.2** - Eleger uma oferta formativa induzida pelas necessidades de desenvolvimento social e económico.
 - **Objetivo estratégico A.3** - Promover comportamentos aceitáveis pelos diversos contextos sociais e organizacionais, dando ênfase a mecanismos de inclusão escolar e social.
 - **Objetivo estratégico A.4** - Promover competências essenciais e estratégicas de modo integrado.
- **Domínio B - Um processo de ensino/aprendizagem de qualidade**, que proporcione o sucesso escolar pelo desenvolvimento de aprendizagens significativas transferíveis para diversos contextos.
 - **Objetivo estratégico B.1** - Promover a adequação da Escola e dos seus agentes à complexidade psicossocial do público-alvo, com expressão no confronto de mundividências e de gerações.
 - **Objetivo estratégico B.2** - Colocar o enfoque nos processos e não só nos resultados, com maior equilíbrio entre a avaliação formativa e sumativa, através de estratégias diversificadas de ensino/aprendizagem e de diferenciação pedagógica, e da valorização de aprendizagens não formais e informais.
 - **Objetivo estratégico B.3** - Promover a cooperação e coresponsabilização das famílias na trajetória escolar e no sucesso educativo dos alunos.
 - **Objetivo estratégico B.4** - Promover uma dimensão educativa transnacional.

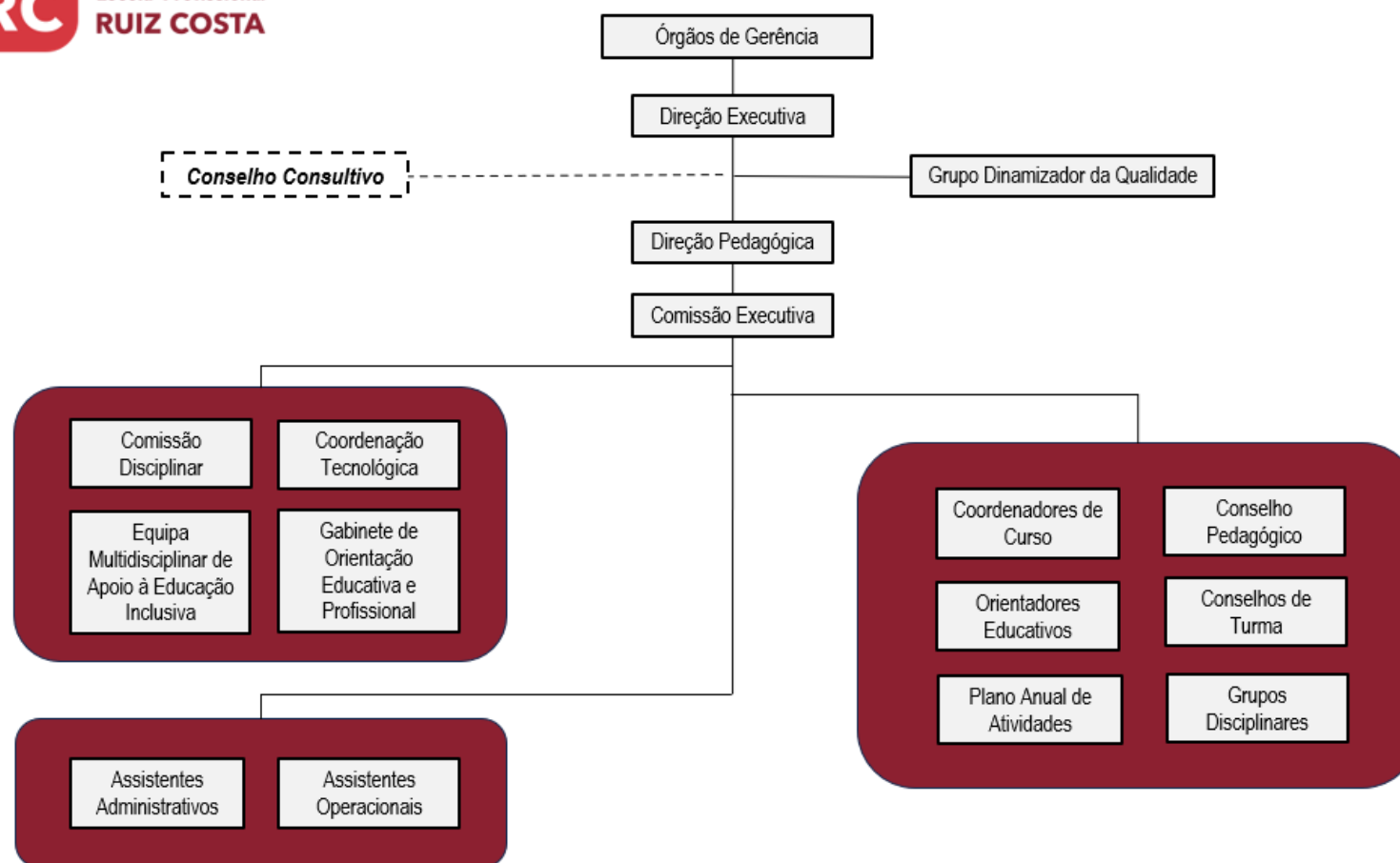
- **Domínio C - Dinâmica de uma rede de parcerias nacionais e internacionais**, no sentido do fortalecimento da relação Escola-Comunidade/Mercado.
 - **Objetivo estratégico C.1** - Estreitar a relação com instituições/empresas, de âmbito regional, nacional e transnacional, diversificando os domínios de co operação que assegurem um processo educativo colaborativo.
 - **Objetivo estratégico C.2** - Promover competências de empregabilidade ao longo do processo educativo e formativo.
 - **Objetivo estratégico C.3** - Perspetivar a formação em contexto de trabalho como fator de motivação para o sucesso, da transferência de conhecimentos, aptidões e atitudes para contextos laborais e expetativas de iniciação de uma atividade profissional.
 - **Objetivo estratégico C.4** - Proporcionar aos alunos e aos diplomados com um curso profissional o usufruto da rede de parcerias, contribuindo para a sua empregabilidade.
- **Domínio D - Uma política de proximidade com os diplomados**, que procure garantir o seu desenvolvimento pessoal e profissional, bem como o desenvolvimento da instituição escolar.
 - **Objetivo estratégico D.1** - Acompanhar a trajetória dos diplomados no domínio da sua inserção social e profissional e prosseguimento de novas formações.
 - **Objetivo estratégico D.2** - Contribuir para o desenvolvimento de iniciativas no âmbito do empreendedorismo e criação de emprego.
 - **Objetivo estratégico D.3** - Reforçar a articulação entre a oferta e a procura de emprego... garantir mais integração dos diplomados na área de formação.
 - **Objetivo estratégico D.4** - Intensificar as sinergias entre a divisão de educação e as divisões de formação e serviços, no sentido de contribuir para a aprendizagem ao longo da vida e empregabilidade dos diplomados.
- **Domínio E - Um modelo organizacional de qualidade** que garanta a operacionalização do projeto educativo
 - **Objetivo estratégico E.1** - Promover espaços de reflexão, análise e interação dos projetos educativos das diferentes escolas.
 - **Objetivo estratégico E.2** - Criar ferramentas de análise e registo que facilitem a monitorização da implementação dos projetos e respetivas atualizações .

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

Encontra-se no capítulo II dos **Estatutos** da Escola Profissional Ruiz Costa a descrição dos diversos cargos que constam no Organigrama da instituição.

ESTRUTURA ORGANIZACIONAL 2025

ERC-DG005R2



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

Polo Matosinhos

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos					
		(Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2023 /2024		2024 /2025		2025 /2026	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	3	63	3	65	3	67
Curso Profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores	3	57	3	53	3	59
Curso Profissional	Técnico de Multimédia	3	52	3	47	3	48
Curso Profissional	Técnico de Desenho Digital 3D	3	60	3	55	3	55
Curso Profissional	Técnico de Gestão de Equipamentos Informáticos	3	49	3	41	3	44

Polo Paredes

Tipologia do curso	Designação do curso	N.º de Turmas/Grupos de Formação					
		N.º de Alunos					
		(Totais por curso, em cada ano letivo) *					
		2023 /2024		2024 /2025		2025 /2026	
		N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL	N.º T/GF	N.º AL
Curso Profissional	Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	n/a	n/a	n/a	n/a	3	16
Curso Profissional	Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores	n/a	n/a	n/a	n/a	3	14
Curso Profissional	Técnico de Desenho Digital 3D	n/a	n/a	n/a	n/a	3	9

Nota: Dados retirados do ERP da Escola Profissional Ruiz Costa a 10/10/2025

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

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

- Projeto Educativo
- Regulamento Interno
- Estatutos

- Relatório de Operador/Plano de Melhoria/Fontes de evidência
- Plano de Ação

Estes documentos orientadores encontram-se no site da Escola Profissional Ruiz Costa na seguinte ligação eletrónica:

<https://www.ruizcosta.edu.pt/a-escola/eqavet/>

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

(trancar a data relativa à situação não aplicável)

- Selo EQAVET condicionado a um ano, atribuído em __/__/__.
- Selo EQAVET, atribuído em 26/09/2024.

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

Durante o período a que se refere o presente relatório, foi dada continuidade à análise e reflexão das diversas recomendações, feitas pela equipa de verificação, constantes no relatório final de verificação EQAVET de 2024. Este trabalho realizado pelos membros do Grupo Dinamizador da Qualidade contou com as contribuições da comunidade educativa da Escola Ruiz Costa.

Assim, passamos a elencar cada uma das recomendações e respetivo ponto de situação relativamente ao seu cumprimento:

- **Alargar o Erasmus+ a projetos de outra natureza como KA2 – Alianças estratégicas, integrando outros stakeholders internos e externos em processos que potenciem mais aprendizagem e autonomia;**

Atendendo à atual distribuição dos recursos humanos, ao volume de candidaturas aprovadas no âmbito do KA1 e à prioridade atribuída ao processo de mudança para as novas instalações, considera-se que, nesta fase, não se afigura viável o alargamento da participação a novos domínios, designadamente ao projeto KA2. Não obstante, a escola mantém-se disponível para proceder à análise e avaliação de eventuais propostas ou oportunidades de colaboração que venham a ser apresentadas nesse âmbito.

- **O cruzamento dos outputs obtidos através do PowerBi (indicadores) com o Plano de Melhorias para reforço do processo de revisão do que foi planeado;**

A escola considera que a maioria dos indicadores disponibilizados através do PowerBI encontra-se já integrada no Plano de Melhorias, garantindo, assim, a coerência entre os resultados monitorizados e as ações delineadas para o reforço do processo de revisão e planeamento.

- **Disponibilizar a totalidade dos Relatórios de Progresso Anual de forma online;**

A totalidade dos Relatórios de Progresso Anual encontra-se já disponibilizada online, assegurando o acesso integral à informação e promovendo a transparência dos processos institucionais.

- **A redução da complexidade associada ao número elevado de objetivos atualmente definidos pela organização. É recomendável a simplificação dos mesmos;**

A Escola mantém o seu trabalho, em colaboração com diversos stakeholders internos e externos, na revisão dos objetivos estratégicos, visando a sua simplificação e a redução da complexidade associada à sua operacionalização. Estes objetivos estratégicos encontram-se integrados no Projeto Educativo da Escola, cuja atualização e aprovação pelo Conselho Pedagógico está prevista até ao final de 2026.

- **Que das diferentes reuniões sejam produzidas atas nas quais constem “pontos ou sugestões de melhoria”;**

Foi incluído no modelo de todas as atas das reuniões (Reunião Geral, Conselho Consultivo, entre outras) um ponto específico designado “Sugestões de Melhoria”, de forma a garantir o registo de comentários e propostas que contribuam para a melhoria dos processos institucionais.

- **Que a Escola desenvolva um processo para dar feedback aos stakeholders externos sobre os resultados dos questionários de satisfação;**

A recolha e o tratamento da informação obtida nos questionários de satisfação são efetuados anualmente. Concorde-se que é necessário proceder à sua partilha com os diferentes stakeholders externos, prevendo-se que esta divulgação ocorra através do site institucional da Escola, assegurando a acessibilidade e transparência. O Grupo Dinamizador da Qualidade encontra-se atualmente a desenvolver um layout simples e intuitivo para a apresentação destes resultados.

- **Ao nível das atividades a desenvolver e definidas no Plano de Melhoria é sugestão dos peritos a refinação dos mesmos, assegurando que estes tenham um carácter verdadeiramente operacional, que possam ser mensurados e controlados;**

Algumas medidas possuem carácter predominantemente qualitativo, o que dificulta a sua mensuração. No entanto, tentaremos promover o seu aprimoramento, de forma a tornar as atividades mais mensuráveis.

- **A integração do plano de formação (as planeadas) com as ações de melhoria e plano de atividades;**

O processo do Plano de Formação está a ser reformulado pelos serviços de Recursos Humanos e Pessoas & Talento, incluindo a avaliação da integração com um novo modelo de Plano Anual de Atividades (PAA). No entanto, no presente ano letivo, as ações de formação de docentes e não docentes já foram devidamente inseridas.

- **Recomendamos a inclusão de um novo campo no Plano de Atividades que permita a associação de cada atividade à área de melhoria, ação e objetivo estratégico associado. A inclusão desta informação poderá traduzir uma vantagem na monitorização e nos relatórios intercalares;**

No atual PAA, já se encontra contemplada a associação de cada atividade à ação e ao objetivo estratégico correspondente. Contudo, permanece em falta a referência à área de melhoria. Encontra-se em análise a possibilidade de alteração do modelo do PAA para um novo formato, com o objetivo de simplificá-lo e torná-lo mais funcional para a monitorização e elaboração de relatórios intercalares.

- **Dando seguimento às várias atividades e fóruns desenvolvidos e participados por stakeholders internos sugerimos a realização de um fórum onde possam ser discutidas temáticas sobre direções estratégicas no ensino. Podemos assim produzir evidência da integração dos parceiros na discussão de questões críticas emergentes e opções estratégicas no ensino profissional;**

A Escola participa já em diversos fóruns promovidos no âmbito da Rumos Education e outras entidades, nomeadamente: “Missão Inovação Pedagógica”; “Inteligência Artificial na Educação – Compreender a IA”; e as “Jornadas Pedagógicas” da ANESPO. Foi ainda promovido pela Escola o fórum “Reflexões sobre a Avaliação”. Estas participações permitem a integração de stakeholders internos na discussão de temáticas estratégicas, contribuindo para a reflexão sobre questões críticas e opções estratégicas no ensino profissional.

- **Os Planos de Melhoria devem ser mais claros, no que diz respeito à caracterização das ações/mecanismos a implementar, e incluir a definição de metas associadas aos prazos para a sua concretização. O último Relatório de Progresso define o mesmo prazo de implementação e concretização para as diferentes medidas e ações propostas;**

A Escola irá tentar proceder à incorporação desta clarificação no Plano de Melhoria, de forma a detalhar com maior precisão a caracterização das ações e mecanismos a implementar, bem como a definição de metas associadas aos respetivos prazos de concretização.

- **Mantemos a recomendação da inclusão de outros indicadores que facilitem o controlo do processo de monitorização intercalar dos objetivos por parte de todos os intervenientes e a implementação atempada de planos de ação;**

Encontra-se em análise a inclusão de novos indicadores que possam reforçar o controlo do processo de monitorização intercalar dos objetivos. A Escola considera, contudo, que é necessário proceder a uma revisão e simplificação do processo, de forma a torná-lo mais eficaz e acessível a todos os intervenientes. Conforme referido anteriormente a Escola encontra-se a rever o Projeto Educativo, cuja aprovação pelo Conselho Pedagógico está prevista até ao final de 2026.

- **Seria importante, nos próximos Relatórios de Progresso, existir uma análise ao grau de concretização dos objetivos e metas anteriormente fixadas. De notar que o grau de concretização dos Planos de Melhoria é efetuado no mapa de controlo utilizado pela escola.**

O grau de concretização dos objetivos e metas anteriormente fixadas já é monitorizado e analisado através dos Planos de Melhoria. No atual relatório de Progresso já está a ser incluído a análise ao grau de concretização dos objetivos e metas fixadas, seguindo a recomendação.

- **É fundamental a produção de um Relatório Intercalar.**

O Grupo Dinamizador da Qualidade encontra-se a desenvolver um modelo de documento base para o Relatório Intercalar, de forma a uniformizar a sua estrutura e facilitar a monitorização e análise dos resultados ao longo do período de implementação.

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

Os Indicadores EQAVET da Escola Profissional Ruiz Costa para avaliação do seu desempenho são os o que constam no quadro resumo dos resultados para os triénios 2018/2021, 2019/2022 e 2020/2023:

Indicadores EQAVET			
	2018/2021	2019/2022	2020/2023
4a) Taxa de conclusão dos cursos	70.5%	71.7%	63.1%
Taxa de conclusão dos cursos no tempo previsto	70.5%	68.1%	63.1%
Taxa de conclusão dos cursos após o tempo previsto	0.0%	3.5%	0.0%
5a) Taxa de colocação no mercado de trabalho	41.8%	66.7%	62.3%
Taxa de diplomados empregados por conta de outrem	22.4%	38.3%	42.9%
Taxa de diplomados a trabalhar por conta própria	0.0%	1.2%	0.0%
Taxa de diplomados a frequentar estágios profissionais	3.0%	6.2%	1.3%
Taxa de diplomados à procura de emprego	16.4%	21.0%	18.2%
5a) Taxa de prosseguimento de estudos	52.2%	29.6%	37.7%
Taxa de diplomados a frequentar o ensino superior	17.9%	13.6%	22.1%
Taxa de diplomados a frequentar formação de nível pós-secundário	34.3%	16.0%	15.6%
5a) Taxa de diplomados noutras situações	1.5%	3.7%	0.0%
5a) Taxa de diplomados em situação desconhecida	4.5%	0.0%	0.0%
6a) Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF	22.4%	39.5%	42.9%
Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas com o curso/AEF	11.9%	9.9%	6.5%
Taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso/AEF	10.4%	29.6%	36.4%
6b3) Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores	80.0%	41.9%	100.0%

Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados	100.0%	100.0%	100.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	100.0%	100.0%	100.0%
Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	100.0%	100.0%	100.0%
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados (a escala de satisfação integra 4 níveis: 1. Insatisfeito, 2. Pouco satisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito satisfeito, sendo que no apuramento da média só são considerados os níveis de "Satisfeito" e "Muito satisfeito")	3.5	3.6	3.5
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões relacionadas com o curso/AEF	3.5	3.5	3.8
Média de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados em profissões não relacionadas com o curso/AEF	3.4	3.6	3.4

Assim, verifica-se para o:

- **Indicador EQAVET 4a)**

- Taxa de conclusão em cursos EFP

Nos últimos anos, tem-se registado uma preocupação crescente relativamente à diminuição das taxas de conclusão, que atingiram, no triénio de 2020/2023, o valor de 63,1%. Este resultado, muito abaixo da meta dos 74%, reflete um conjunto de fatores de natureza social, económica e institucional que influenciam diretamente o sucesso educativo dos alunos.

As desigualdades sociais mantêm-se como um elemento determinante no percurso escolar. As famílias com menores recursos enfrentam dificuldades em assegurar condições adequadas de estudo, nomeadamente o acesso a materiais escolares, uma alimentação equilibrada e o devido acompanhamento familiar. Em contextos socioeconómicos mais vulneráveis, muitos jovens sentem-se pressionados a ingressar precocemente no mercado de trabalho, o que conduz frequentemente ao abandono escolar e, consequentemente, ao não cumprimento da escolaridade obrigatória.

O ensino à distância, imposto pela pandemia de COVID-19, veio agravar desigualdades já existentes, criando lacunas significativas nas aprendizagens e fragilizando o vínculo dos alunos à escola.

Por fim, a falta de motivação, associada a problemas de ordem emocional e familiar, constitui também um fator relevante para a redução das taxas de conclusão, refletindo a importância de reforçar o apoio psicológico e socioeducativo no contexto escolar.

- **Indicador EQAVET 5a)**

- Taxa de colocação no mercado de trabalho (62,3%)
- Taxa de prosseguimento de estudos (37,7%)

No que respeita à Taxa de Empregabilidade, que inclui tanto a colocação profissional como o prosseguimento de estudos, o valor registado foi de 81,8%, superando a meta estabelecida de 76%. Este resultado foi considerado muito positivo, refletindo a eficácia das estratégias de orientação e inserção profissional promovidas pela escola. Para os anos letivos seguintes, a meta definida aponta para a manutenção de valores superiores a 76%. Ainda assim, a Escola reconhece que a taxa de empregabilidade tem evidenciado uma ligeira tendência de diminuição nos anos mais recentes, situação que se justifica pela conjuntura económica adversa e pelos impactos decorrentes das crises internacionais e conflitos armados.

Quanto à taxa de colocação no mercado de trabalho, o valor registado foi de 62,3%, com 18,2% dos diplomados à procura de emprego.

No que se refere à taxa de prosseguimento de estudos, registou um valor de 37,7%, valor superior à meta proposta de 35%, o que foi considerado muito positivo. Estes resultados confirmam a continuidade do empenho dos diplomados na sua formação académica e a valorização do percurso educativo como via complementar de desenvolvimento profissional.

Em síntese, os indicadores analisados demonstram que a Escola tem conseguido superar ou manter as metas estratégicas estabelecidas para a empregabilidade e o prosseguimento de estudos, apesar das dificuldades económicas e sociais verificadas nos últimos anos. Os dados evidenciam uma instituição resiliente, adaptável e comprometida com a qualidade da formação, contribuindo de forma efetiva para a integração profissional e académica dos seus diplomados e para o desenvolvimento sustentável da comunidade educativa e do meio envolvente.

- **Indicador EQAVET 6a)**

- Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF

A análise dos resultados obtidos nos últimos triénios evidencia uma tendência positiva de crescimento da taxa total de exercício profissional, embora persistam desafios relacionados com a correspondência entre a área de formação e a profissão exercida. A taxa total de diplomados a exercer uma profissão, relacionada ou não com o curso, foi de 42,9%, valor que ficou abaixo da meta definida para aquele período (53%).

No que respeita à correspondência entre a atividade profissional e a área de formação, verifica-se uma diminuição progressiva da taxa de diplomados a exercer profissões diretamente relacionadas com o curso ou área de formação, passando de 11,9% no triénio 2018/2021 para 6,5% em 2020/2023. Este resultado contrasta com as observações registadas em relatórios de anos anteriores, que indicavam que mais de metade dos diplomados se encontravam a exercer profissões relacionadas com a sua formação. Em contrapartida, a taxa de diplomados a exercer profissões não relacionadas com o curso aumentou de 10,4% para 36,4% no mesmo período, evidenciando uma reorientação profissional e uma adaptação às oportunidades existentes no mercado de trabalho, que nem sempre correspondem à área de formação inicial.

A Escola Ruiz Costa (eRC) reconhece a importância de aumentar a taxa de exercício profissional e, sobretudo, de reforçar a correspondência entre a formação ministrada e o emprego obtido. Nesse sentido, tem vindo a reforçar as estratégias de proximidade com os diplomados, recorrendo a diferentes canais de comunicação, nomeadamente o telemóvel, o correio eletrónico e o WhatsApp. Esta abordagem tem facilitado o acompanhamento das trajetórias profissionais e o contacto com os empregadores, permitindo também uma maior divulgação das propostas de emprego que chegam ao Gabinete de Orientação Educativa e Profissional (GOEP).

Em síntese, a análise do Indicador 6a) revela uma evolução positiva e gradual na taxa total de exercício profissional dos diplomados, embora ainda aquém da meta estabelecida. Paralelamente, evidencia-se a necessidade de reforçar a ligação entre a formação e o mercado de trabalho, promovendo maior adequação entre as competências adquiridas e as exigências profissionais. As ações em curso demonstram o compromisso contínuo da Escola com a melhoria da empregabilidade e da relevância da formação, contribuindo de forma consistente para o sucesso profissional dos seus diplomados e para o desenvolvimento económico e social da comunidade envolvente.

- **Indicador EQAVET 6b3)**

- Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores
- Taxa de satisfação dos empregadores face aos diplomados empregados

A análise dos resultados obtidos demonstra um elevado nível de satisfação por parte dos empregadores. A taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores atingiu os 100%. A Escola conseguiu alcançar, no período mais recente, uma cobertura total na recolha de respostas, o que constitui um resultado extremamente positivo. Este valor de 100% supera de forma significativa a meta estabelecida que previa uma taxa superior a 50%, confirmando a eficácia dos mecanismos de acompanhamento e a forte articulação com o tecido empresarial.

No que respeita à taxa e à média de satisfação dos empregadores, os resultados revelam uma consistência exemplar. Em todos os triénios analisados, a taxa de satisfação manteve-se em 100%, o que significa que a totalidade dos empregadores manifestou satisfação com os diplomados da Escola. Importa ainda salientar que esta satisfação se manteve inalterada tanto para os diplomados que exercem profissões relacionadas com a área de formação como para aqueles que desempenham funções em setores não diretamente relacionados com o curso frequentado.

A manutenção de níveis tão elevados de satisfação e de resposta por parte dos empregadores resulta da implementação de práticas eficazes de acompanhamento e de monitorização da qualidade. A Escola recorre a diferentes ferramentas para a recolha e análise dos dados de satisfação e promove ações de sensibilização junto dos alunos finalistas sobre a importância deste processo, incentivando-os a colaborar com os inquéritos e a manter contacto com os empregadores. Estas práticas contribuem para reforçar a credibilidade da avaliação e para garantir a fiabilidade dos resultados.

Adicionalmente, e na sequência das recomendações provenientes do ciclo de qualidade, a Escola reconhece a importância de reforçar a comunicação com os stakeholders externos, nomeadamente através da devolução dos resultados obtidos nos questionários de satisfação.

Nesse sentido, o Grupo Dinamizador da Qualidade encontra-se a desenvolver um layout próprio para a divulgação destes resultados no site institucional, garantindo maior transparência, visibilidade e envolvimento dos parceiros externos no processo de melhoria contínua.

Para além dos indicadores EQAVET e com o objetivo de assegurar uma eficiente monitorização, a Escola identificou indicadores e metas adicionais, alinhados com o seu Projeto Educativo, que permitem a implementação de ações preventivas no âmbito de um processo de melhoria contínua. Entre estes, destacam-se os seguintes:

Objetivo Estratégico (Projeto Educativo)	Indicadores	Ferramentas de controlo	Periodicidade de recolha/análise	Metas (Ano N – 2024/2025)	Metas (Ano N+1 – 2025/2026)	Metas (Ano N+2 2026/2027)
---	--------------------	------------------------------------	---	--	--	--

A1, A3, B3, C2, C3, E2	Taxa de conclusão (4 a) EQAVET)	Mapa de dados de atividade escolar, ERP	Anual	>74%	>74%	>74%
A1, A2, B3, C1, C4, E2	Taxa de prosseguimento de estudos (5 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	>35%	>35%	>35%
A1, A2, C1, C2, C3, C4, D1, D2, D3, D4, E2	Taxa de empregabilidade de diplomados (5 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	>76%	>76%	>76%
A2, C2, C3, C4, D1, D3, E2	Taxa de diplomados a exercer profissões relacionadas e não relacionadas com o curso/AEF (6 a) EQAVET)	Inquérito via telefone aos alunos diplomados	Anual	>50%	>50%	>50%
A2, C1, C2, C3, D1, E2	Taxa de diplomados empregados avaliados pelos empregadores (6 b3) EQAVET)	Inquérito via telefone às entidades empregadoras	Anual	>55%	>60%	>60%
A1, A3, B3	Rácio de módulos em atraso	Mapa de dados de atividade escolar, ERP	Mensal	<2,3	<2.3	<2.3
A2, A3, B3	Taxa de absentismo	Mapa de dados de atividade escolar, ERP	Mensal	<3,0%	<3.0%	<6.0%
A1, A3, B3	Taxa de abandono escolar	Mapa de dados de atividade escolar, ERP	Anual	<9%	<9%	<9%
A1, A3, A4, B1, B2, B4, C2, C3, C4, D2, E2	Grau de satisfação dos alunos	Inquérito, Análise de reclamações e sugestões	Anual	>57%	>50%	>50%
A1, A3, B3	Grau de satisfação dos pais/Encarregados de Educação	Inquérito; Análise de reclamações e sugestões	Anual	>3,4	>3,4	>3,4
B2, E2	Grau de Satisfação dos Colaboradores (Docentes)	Inquérito; Análise de dados, reclamações e sugestões	Anual	>3,4	>3,4	>3,3

E1, E2	Grau de Satisfação dos Colaboradores (Não Docentes)	Inquérito; Análise de dados, reclamações e sugestões	Anual	>3,5	>3,5	>3,5
A2, C1, C2, C3, E2	Satisfação das Entidades de Acolhimento	Inquérito; Análise de dados, reclamações e sugestões	Anual	>3,0	>3,0	>3,0
A4, B1, B2, C1, D2	Grau de satisfação das atividades	Inquérito; PAA	Anual	>90%	>90%	>90%

De seguida, proceder-se-á à análise dos resultados alcançados em relação às metas estabelecidas, bem como as medidas implementadas e o respetivo grau de concretização.

- **Rácio de módulos em atraso**

No ano letivo de 2024/2025, o valor registado foi de 2,6, situando-se ligeiramente acima da meta estabelecida, que previa um resultado inferior a 2,3. Embora o desvio não seja expressivo, revela a necessidade de reforçar mecanismos de acompanhamento pedagógico e de gestão do progresso escolar, uma vez que o rácio de módulos em atraso constitui um fator crítico na diminuição da taxa de conclusão dos cursos.

A eRC identifica que este resultado decorre, em parte, de limitações na operacionalização das Estruturas de Apoio e Recuperação Modular, que não funcionaram com a regularidade e consistência desejadas ao longo do ano letivo. Esta situação comprometeu a capacidade de intervenção atempada junto dos alunos com maiores dificuldades, resultando na acumulação de módulos em atraso e no aumento do número de situações de risco de retenção.

Neste contexto, rever o processo de recuperação de assiduidade mantém-se pertinente, mas será complementada por um plano mais abrangente de intervenção pedagógica precoce.

Destaca-se a necessidade de monitorização pedagógica, com recurso a dashboards de acompanhamento que permitam aos diretores de turma e coordenadores de curso identificar, em tempo real, os módulos em risco de atraso. Para facilitar este acompanhamento, foi disponibilizado aos coordenadores de curso o acesso a ferramentas como PowerBI com os dashboards referidos. Este acompanhamento deve ser complementado com a articulação entre os docentes das componentes sociocultural, científica e técnica, assegurando uma abordagem mais integrada e coerente às dificuldades dos alunos.

Outra medida relevante consiste na criação de tutorias de recuperação modular, em formato presencial e digital, orientadas para grupos reduzidos de alunos com dificuldades específicas, de modo a promover um apoio mais personalizado. A dinamização de workshops de gestão do tempo e métodos de estudo, especialmente dirigidos a alunos dos primeiros anos, poderá igualmente contribuir para a redução da acumulação de módulos em atraso.

Em síntese, embora o valor de 2,6 revele uma ligeira discrepância face à meta definida, o resultado deve ser interpretado como um alerta preventivo e não como uma falha estrutural. A Escola mantém a capacidade de autorregulação e compromisso com a melhoria contínua, assumindo ações concretas que visam não apenas reduzir o rácio de módulos em atraso, mas também melhorar o sucesso escolar e a taxa de conclusão global dos seus cursos.

- **Taxa de absentismo**

No ano letivo de 2024/2025, a taxa de absentismo registada foi de 8,2%, valor que se situa significativamente acima da meta estabelecida, definida como inferior a 3,0%. Este resultado representa um desafio para a eRC, que reconhece a necessidade de reforçar as medidas de acompanhamento, prevenção e intervenção junto dos alunos com padrões de assiduidade irregulares.

A análise institucional aponta duas justificações principais para este desvio. Em primeiro lugar, o processo de reposição de assiduidade é atualmente gerido de forma descentralizada, ficando a cargo de cada professor, o que gera inconsistências nos procedimentos e falta de uniformidade na aplicação de critérios. Em segundo lugar, fatores de natureza socioemocional e económica têm contribuído de forma relevante para o aumento das faltas. A instabilidade emocional dos jovens, muitas vezes associada a contextos familiares marcados por dificuldades económicas e fragilidade social, tem impacto direto na motivação, no envolvimento escolar e na capacidade de manter uma rotina de frequência.

As implicações deste resultado são significativas, uma vez que a elevada taxa de absentismo está intimamente associada ao aumento do abandono escolar e à dificuldade na recuperação das aprendizagens, comprometendo o sucesso educativo e a conclusão atempada dos cursos.

Com vista à melhoria deste indicador, a eRC encontra-se a rever o processo de recuperação de assiduidade, com o objetivo de uniformizar os procedimentos, reforçar o acompanhamento dos alunos e aumentar a eficácia do controlo interno.

Para além desta ação estruturante, encontram-se em curso medidas complementares que contribuem para a redução sustentável da taxa de absentismo. Entre elas, destacam-se as aplicações Epro Student e Epro Teacher, acessível a todos os alunos, encarregados de educação e docentes que promovem uma comunicação mais transparente e imediata entre escola e família.

Do ponto de vista psicossocial, o reforço da intervenção da equipa técnico-pedagógica e do Serviço de Psicologia, especialmente junto de alunos em situação de vulnerabilidade económica ou emocional. A articulação com parceiros locais — nomeadamente autarquias, associações juvenis e serviços de ação social — pode ser determinante para a identificação precoce de situações de risco e para o apoio integrado às famílias.

Em síntese, o resultado obtido, embora significativamente acima da meta definida, deve ser interpretado como um alerta para a necessidade de reforçar a cultura de assiduidade e responsabilidade escolar. A eRC demonstra consciência crítica e capacidade de intervenção perante este desafio, tendo já iniciado um conjunto de ações estruturais e preventivas que visam não apenas reduzir a taxa de absentismo, mas também promover o bem-estar, a motivação e o sucesso educativo dos alunos.

- **Taxa de abandono escolar**

A taxa de abandono registada foi de 13%, valor superior à meta estabelecida (<9%), o que demonstra um desafio significativo para a Escola no âmbito da retenção dos alunos e da concretização do percurso formativo.

A análise institucional associa este resultado às condições de instabilidade económica e emocional que têm afetado parte da comunidade escolar, influenciando a motivação e o envolvimento dos alunos. A Escola identifica também que a ausência de rotinas estáveis de acompanhamento individualizado pode ter contribuído para o aumento do abandono, sobretudo entre os alunos em situação de vulnerabilidade socioeconómica.

Este fenómeno tem implicações diretas na taxa de conclusão, uma vez que o absentismo escolar impede a concretização dos percursos formativos e fragiliza a taxa global de sucesso da instituição. Assim, o combate ao abandono escolar deve assentar numa abordagem preventiva e integradora, que combine medidas pedagógicas, psicológicas e sociais.

No âmbito das ações de melhoria em curso, a eRC tem vindo a desenvolver a área de melhoria – Aumentar a taxa de conclusão, bem como a ação – Rever o processo de recuperação de assiduidade, procurando estabilizar a permanência dos alunos e reduzir o risco de abandono.

Outras medidas estratégicas incluem a oferta de percursos de recuperação modular flexíveis, o reforço do papel dos tutores de turma e a promoção de atividades de integração e mentoria entre pares, capazes de aumentar o sentimento de pertença e a valorização da escola.

- **Grau de satisfação dos alunos**

O grau de satisfação dos alunos constitui um dos indicadores mais relevantes para avaliar a perceção dos principais stakeholders internos e o impacto global das políticas educativas e organizacionais da Escola. Em 2024/2025, o resultado obtido foi de 33%, situando-se muito abaixo da meta estabelecida (>57%), o que revela a necessidade de reforçar estratégias de comunicação, participação e bem-estar estudantil.

No âmbito do reforço das estratégias de participação e bem-estar estudantil, foram delineadas ações como a constituição da Associação de Estudantes. Paralelamente, a intervenção do GOEP tem focado o desenvolvimento pessoal e socioemocional dos jovens, através de atividades como o projeto “Spread Love Not Violence” (combate ao bullying) e workshops sobre saúde mental (programa ATIVA’MENTE), visando a promoção de competências de gestão emocional.

Adicionalmente, a eRC contextualiza o ambiente vivido, marcado pela intensa atividade associada à mudança de instalações e à abertura do novo polo em Paredes. Contudo, a questão das condições físicas foi superada: a eRC celebrou a inauguração das suas novas instalações na Senhora da Hora, que consistem num moderno Centro Tecnológico Especializado em informática, o que se traduz em melhores condições para a comunidade escolar.

No âmbito da área de melhoria – Melhorar o grau de satisfação dos stakeholders, foi definido o desenvolvimento de iniciativas que visam promover a participação ativa e o diálogo institucional, permitindo que os alunos contribuam para a construção de um ambiente mais inclusivo, participativo e colaborativo.

- **Grau de satisfação dos pais/Encarregados de Educação**

O grau de satisfação dos pais e encarregados de educação constitui um indicador determinante para promover a cooperação e corresponsabilização das famílias. Em 2024/2025, o valor alcançado foi de 3,2, ligeiramente abaixo da meta estabelecida (>3,4).

Embora a eRC reconheça que fatores externos tenham influenciado o resultado, este valor evidencia a necessidade de reforçar a comunicação e o envolvimento das famílias no quotidiano escolar. A perceção dos encarregados de educação sobre o ambiente, disciplina e qualidade pedagógica da escola é um elemento-chave para a consolidação da confiança institucional.

Neste sentido, a Escola quer aumentar o grau de satisfação dos pais/EE para valores superiores a 3,4, através de ações/atividades anuais dirigidas aos Encarregados de Educação.

Como reforço, a aplicação Epro Student destinada a Encarregados de Educação, com acesso a informação em tempo real sobre a assiduidade, avaliação e atividades da Escola, ajudará a melhorar este indicador.

- **Grau de satisfação dos colaboradores (docentes)**

O grau de satisfação dos docentes é um indicador essencial da qualidade do processo de ensino-aprendizagem e do ambiente organizacional interno. Em 2024/2025, o resultado obtido foi de 3,3, ligeiramente abaixo da meta de 3,4, revelando um equilíbrio aceitável, embora haja espaço para melhoria.

A eRC associa este resultado à sobrecarga de trabalho e à complexidade do último triénio, que incluiu mudanças de instalações, abertura de um novo polo e implementação do CTE, tudo realizado com os mesmos recursos humanos. Situações disciplinares e a pressão operacional também contribuíram para a diminuição da perceção de satisfação.

Com foco no aumento do grau de satisfação dos colaboradores (docentes), a escola irá desenvolver várias ações concretas como a realização um evento anual de team building, além de investir na formação contínua e na valorização do mérito pedagógico.

A promoção de momentos informais de socialização pedagógica pode também contribuir para fortalecer o sentido de equipa e motivação profissional.

- **Grau de satisfação dos colaboradores (não docentes)**

O grau de satisfação dos colaboradores não docentes atingiu 3,7, superando a meta definida de 3,5, constituindo um dos pontos mais fortes da avaliação interna. Este resultado demonstra a eficácia da gestão organizacional e o bom funcionamento dos serviços de apoio, mesmo num contexto de elevada exigência e mudança institucional.

A satisfação elevada destes colaboradores revela que a estrutura interna da Escola é funcional, participativa e alinhada com os princípios do modelo de gestão da qualidade. A Escola reconhece o contributo destes profissionais como essencial para a estabilidade e eficiência dos processos internos.

No entanto, a Escola continuará a apostar num programa de capacitação contínua orientado para competências digitais, comunicacionais e administrativas, bem como a dinamização do canal de sugestões internas anónimo, permitindo a identificação proativa de oportunidades de melhoria na gestão interna.

- **Satisfação das Entidades de Acolhimento**

O grau de satisfação das entidades de acolhimento mede a perceção dos parceiros externos quanto à preparação técnica, comportamental e profissional dos formandos durante a formação em contexto de trabalho. Em 2024/2025, o valor obtido foi de 3,5, superando a meta definida de 3,0, o que evidencia um resultado muito positivo e consistente com os níveis de empregabilidade e satisfação dos empregadores.

Este desempenho reflete o reconhecimento, por parte das entidades parceiras, da qualidade da formação técnica e da postura profissional dos alunos, bem como da eficácia do acompanhamento prestado pela Escola durante o estágio. A satisfação externa é também um reflexo da forte articulação entre a Escola e o tecido empresarial e institucional local, consolidando o papel da Escola enquanto agente de desenvolvimento territorial e de empregabilidade jovem.

Este indicador contribui para o reforço da imagem e reputação da Escola no mercado de trabalho.

Para potenciar ainda mais este indicador, a Escola pretende realizar um evento anual de reconhecimento das entidades de acolhimento, promovendo a fidelização dos parceiros e a visibilidade das boas práticas.

• Grau de satisfação das atividades

O grau de satisfação das atividades atingiu o valor de 91%, ultrapassando a meta estabelecida (>90%).

Este resultado confirma o impacto positivo e a boa receção das diversas atividades planificadas e implementadas pela eRC no âmbito do seu Plano Anual de Atividades, refletindo o envolvimento ativo e o reconhecimento da comunidade educativa face às iniciativas desenvolvidas.

A monitorização deste indicador é realizada anualmente, recorrendo ao próprio PAA como principal instrumento de controlo e avaliação.

O desempenho positivo alcançado resulta de um conjunto de iniciativas diversificadas e bem-sucedidas promovidas pela eRC, entre as quais se destacam:

- Projetos Internacionais (Erasmus+)
A eRC tem promovido ativamente a participação no programa Erasmus+, permitindo aos alunos desenvolver competências técnicas, sociais e emocionais, bem como um forte sentido de responsabilidade social e ambiental.
- Promoção do Bem-Estar e Inclusão
O Gabinete de Orientação Educativa e Profissional dinamizou atividades de grande relevância, como o projeto “Spread Love Not Violence”, focado na prevenção do *bullying*, e o programa ATIVA’MENTE, com workshops sobre saúde mental e desenvolvimento socioemocional.
- Eventos Culturais e Solidários
O PAA integrou uma variedade de iniciativas culturais e solidárias, incluindo campanhas de voluntariado, visitas de carácter cultural e comemorações temáticas (Dia Mundial da Alimentação, Dia Mundial da Poesia, Dia da Paz e da Não Violência).
- Reconhecimento de Talento e Mérito
Destaca-se ainda o evento Geração+, que celebrou o talento e a inovação entre os alunos da Rumos Education, tendo um estudante da eRC conquistado o 1.º lugar na 10.ª edição do concurso.

Estes resultados evidenciam que a eRC se destaca pela eficácia na conceção e implementação de eventos e projetos de valor, posicionando-se como um “motor de atividades” dinâmico e reconhecido, ainda que enfrente desafios ao nível da satisfação global e da retenção dos alunos.

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

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

Área de Melhoria	Descrição da Área de Melhoria	Objetivo	Descrição do objetivo e metas a alcançar (quando disponível, indicar o ponto de partida)
[AM1]	Melhorar a taxa de conclusão	O1	Aumentar a taxa de conclusão para valores superiores a 74%
		O2	Reduzir o rácio de módulos em atraso para valores inferiores a 2,3
		O3	Reduzir a taxa de absentismo 1% ao ano
		O4	Reduzir a taxa de abandono escolar para valores inferiores a 9,0%
[AM2]	Melhorar a taxa de colocação no mercado de trabalho	O5	Aumentar a taxa de colocação no mercado de trabalho, sem a contabilização dos alunos diplomados que se encontram à procura de trabalho, para valores superiores a 30%
[AM3]	Melhorar o grau de satisfação dos stakeholders	O6	Aumentar o grau de satisfação dos alunos para valores superiores a 57%
		O7	Aumentar o grau de satisfação dos pais/Encarregados de Educação para valores superiores a 3,4

		O8	Aumentar o grau de satisfação dos colaboradores (docentes) para valores superiores a 3,4
AM4	Fortalecimento da relação Escola-Comunidade/Mercado	O9	Aumentar o número de alunos envolvidos em atividades de responsabilidade social e de voluntariado, pelo menos 10%

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

Área de Melhoria	Ação	Descrição da Ação a desenvolver	Data Início (mês/ano)	Data Conclusão (mês/ano)
AM1	A1	Valorizar as aprendizagens com quadros de honra, mérito, excelência	Setembro 2023	Julho 2026
	A2	Adaptar o processo de avaliação ao perfil do aluno	Setembro 2023	Julho 2026
	A3	Rever o processo de recuperação de assiduidade	Setembro 2023	Julho 2026
	A4	Realizar workshops de gestão de tempo e métodos de estudo para alunos dos 1º anos	Janeiro 2026	Julho 2026
AM2	A4	Realizar uma formação em LinkedIn para todos os alunos finalistas	Novembro 2023	Julho 2026
	A5	Reforçar as parcerias junto das Instituições de Ensino Superior e divulgar aos alunos	Setembro 2023	Julho 2026
	A6	Divulgar os GIPs e realizar workshops sobre procura ativa de emprego e preparação de CV	Setembro 2023	Julho 2026
AM3	A7	Constituir a Associação de Estudantes	Setembro 2023	Julho 2024
	A8	Realizar duas atividades para Encarregados de Educação	Setembro 2023	Julho 2026
	A9	Inovar e destacar o Plano de Formação de docentes e não docentes	Setembro 2023	Julho 2026
	A10	Realizar um evento anual de team building	Setembro 2023	Julho 2026

AM4	A11	Realizar um evento de cariz social para benefício da Comunidade	Setembro 2023	Julho 2026
-----	-----	---	---------------	------------

Analisando as áreas de melhoria identificadas, verifica-se que várias ações foram implementadas com sucesso, permitindo atingir as metas previamente definidas. É o caso da Área de Melhoria 2 (AM2 – Melhorar a taxa de colocação no mercado de trabalho), cuja meta foi alcançada (>30%). No âmbito desta área, a Escola desenvolveu a Ação 5 (reforçar as parcerias com as Instituições de Ensino Superior e divulgar junto dos alunos) e a Ação 6 (divulgar os GIPs e realizar workshops sobre procura ativa de emprego e preparação de CV). Não obstante, a Escola dará continuidade às ações em curso e prevê a implementação da Ação 4 (realizar uma formação em LinkedIn para todos os alunos finalistas), com o objetivo de que todos os alunos concluam o seu percurso formativo com um perfil profissional ativo na referida plataforma.

No que concerne à Área de Melhoria 3 (AM3 – Melhorar o grau de satisfação dos stakeholders), a Ação A7 (Constituir a Associação de Estudantes) foi concretizada no ano letivo de 2023/2024. Contudo, no ano letivo seguinte, apesar da tentativa de dar continuidade a este processo, não se registou interesse por parte dos alunos em constituir listas para a associação.

Relativamente à Área de Melhoria 4 (AM4 – Fortalecimento da relação Escola–Comunidade/Mercado), a Escola ainda não concretizou o evento de cariz social previsto, encontrando-se a sua realização planeada para o presente ano letivo. No entanto, o envolvimento dos alunos em atividades de responsabilidade social e de voluntariado tem vindo a aumentar de forma significativa. Os alunos participaram em diversas iniciativas, nomeadamente ações de recolha de bens alimentares, limpeza de praias, a atividade “Debandada pelo Clima” promovida pela CMM, a Assembleia Municipal Jovem de Matosinhos (incentivo à literacia política), bem como em projetos de apoio à comunidade, como a Ação de Preenchimento do IRS e o projeto Informática Sénior, entre outras.

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

O último triénio foi caracterizado por diversas situações que decorreram em paralelo com a atividade letiva, nomeadamente a mudança de instalações, a abertura de um novo polo em Paredes e a implementação do Centro Tecnológico Especializado em Informática. Importa salientar que todas estas atividades foram realizadas com os recursos humanos existentes, sem a alocação de novos colaboradores. Assim, este período caracterizou-se por intensa atividade, que, por vezes, atrasou outras tarefas igualmente relevantes, salientando-se, neste contexto, a atualização dos documentos orientadores da Instituição, nomeadamente Projeto Educativo, Estatutos e Regulamento Interno,

prevendo-se a sua conclusão até ao final do ano de 2026. Foram aprovados os regulamentos de Formação em Contexto de Trabalho e da Prova de Aptidão Profissional em Conselho Pedagógico, de acordo com comprometimento anterior.

À semelhança dos anos anteriores, durante o período a que confere este documento foram desenvolvidos os procedimentos inerentes a cada fase do ciclo de garantia e melhoria da qualidade. Procedeu-se à recolha dos indicadores, de acordo com a periodicidade definida, garantindo um processo sistemático de monitorização, revisão, autoavaliação e melhoria. Foram, assim, recolhidos e tratados dados relativos às, entre outras, taxas de conclusão, taxas de sucesso escolar, taxas de abandono, taxas de absentismo, taxas de colocação no mercado de trabalho e de prosseguimento de estudos, grau de cumprimento do plano anual de atividades, de acordo com os mapas acima analisados. Com vista a uma monitorização mais eficaz de alguns indicadores pedagógicos, os dados de atividade foram disponibilizados na plataforma Microsoft PowerBI, facilitando a sua consulta e análise.

Durante este período foram realizadas múltiplas reuniões, nomeadamente do Grupo Dinamizador da Qualidade, conselho consultivo, conselhos pedagógicos, conselhos de turma, reunião geral (docentes e não docentes), reuniões de coordenadores, reuniões da comissão executiva e reuniões com os vários interlocutores da Sub Holding Educação. Nestas reuniões, além das especificidades de cada uma, pretendeu-se igualmente fomentar o diálogo e a participação dos intervenientes, refletir sobre os resultados obtidos e definir planos de ação para uma melhoria contínua. O envolvimento dos *stakeholders* externos nestas reuniões foi ampliado, de modo a garantir a sua participação em todas as fases do ciclo PDCA. Destaca-se ainda a participação de membros da comissão executiva e direção da Escola em diversas reuniões organizadas pela Câmara Municipal de Matosinhos, nomeadamente na reflexão e concertação da Rede de Oferta Formativa, no Plano Estratégico Educativo Municipal de Matosinhos. De forma semelhante, foram também realizadas várias reuniões de trabalho com a Câmara Municipal da Paredes, reforçando a articulação institucional e o alinhamento estratégico entre as partes.

Foi dada continuidade à formação de docentes e colaboradores, com o objetivo de promover a atualização de conhecimentos pedagógicos, científicos e técnicos em diferentes áreas. Dada a importância deste ponto e a necessidade de reforçar a monitorização do plano de formação, foi incluída no plano de melhorias a ação de inovar e destacar o plano de formação. As ações de formação passaram também, neste ano letivo, a estar incluídas no Plano Anual de Atividades. Além disso, a inclusão da plataforma Moodle como ferramenta no plano de formação dos colaboradores da escola possibilita o acompanhamento individualizado do progresso, permitindo avaliar o desempenho e adaptar as formações às necessidades específicas de cada um. Enquanto ambiente virtual de aprendizagem flexível, o Moodle oferece acesso aos conteúdos formativos, promovendo a autonomia e a aprendizagem contínua.

O ERP da Escola mantém a sua evolução, através de alterações e melhorias nas suas funcionalidades, resultantes das sugestões apresentadas pelos docentes e não docentes nas diferentes sedes de diálogo e nos inquéritos de satisfação anuais. Foi possibilitado o acesso aos Encarregados de Educação, através da aplicação móvel Epro Student, a

toda a informação relacionada com faltas, notas, subsídios, relatórios de avaliação e informações escolares. Paralelamente, foi criada a aplicação móvel Epro Teacher, que permite aos professores realizar sumários, marcar faltas e consultar o respetivo horário.

No que concerne ao Plano Anual de Atividades, foram dinamizadas inúmeras visitas de estudo e iniciativas com diferentes finalidades pedagógicas e formativas. Destacam-se as atividades de âmbito cultural, tais como idas ao teatro, participação no Festival Internacional de VideoArt, Festival Internacional de Banda Desenhada, BioBlitz Serralves, visitas ao Jardim Botânico, LIPOR, Debandada pelo Clima, Exposição Verde Perto, Jardim Zoológico da Maia, Museu Neonia e Museu da Alfândega Régia. Os alunos visitaram diversas exposições e participaram em workshops relacionados com o âmbito dos diferentes cursos, nomeadamente visitas ao Centro Português de Fotografia, Casa da Arquitetura, Casa da Música, Casa do Design, Bienal'25 – Fotografia do Porto, Centro de Ciência Viva de Vila do Conde e Centro de Ciência Viva de Aveiro, assim como visitas a empresas, designadamente Tecnimaster – Sistemas Eletrónicos e Tafeito – Publicidade, entre outras.

No que respeita à orientação vocacional e ao prosseguimento de estudos, foram proporcionadas aos alunos diversas oportunidades de contacto com instituições de ensino superior e de formação de nível 5, através de sessões de esclarecimento de dúvidas relativamente aos procedimentos de ingresso no Ensino Superior: Mostra da Universidade do Porto, Qualifica – Feira de Educação, Formação e Juventude, Dia Aberto da FCUP, Open Day ISLA, Open Days ESAP, ATEC, Inspiring Future e Mindera School. Ainda e com o objetivo de promover o desenvolvimento pessoal e socioemocional dos alunos, o Gabinete de Orientação Educativa e Profissional, através da intervenção da psicóloga, dinamizou, ao longo do ano letivo, diversas atividades e workshops, que contaram com a participação de várias entidades externas, tais como:

- Sessão “Educação para a Saúde pela Música - Comportamentos Aditivos”, dinamizada por o IPDJ e CMM
- Evento "Isso é Psicológico" - Saúde Mental com a apresentação do ator João Paulo Sousa, evento no âmbito das atividades de Saúde Mental promovido pela CMM e pela CJM
- Sessão “Presente e Futuro do Mercado de Trabalho: Nómadas Digitais”, dinamizada pelo ISAG
- “Assembleia Municipal Jovem de Matosinhos 2024/2025” - Sessão de Literacia Política, promovida pela CMM
- Workshop “Smashed - Prevenção Consumo de Álcool”, realizado por Smashed- "La Fabbrica"
- Workshop de Sensibilização para as Questões LGBT, promovido Centro GIS com o objetivo de esclarecer e de sensibilizar para as questões LGBT
- Workshop "Viver com VIH", realizado pela Associação SOL

No que respeita ao projeto Erasmus 2024, o mesmo foi concretizado com sucesso no ano letivo de 2024/2025. Ao abrigo deste programa, oito alunos do 2.º e 3.º anos realizaram a sua Formação em Contexto de Trabalho (FCT).

Seis alunos do 2.º ano realizaram a sua FCT em regime de mobilidade na Eslovénia, enquanto dois alunos do 3.º ano participaram numa mobilidade PRO, com duração superior a 90 dias, igualmente na cidade de Maribor, Eslovénia.

O número restrito de mobilidades deveu-se à redução significativa da proposta apresentada pela Escola, não obstante o facto de dispormos de Acreditação Erasmus+. Todas as mobilidades foram executadas conforme o planeado, registando-se um grau de satisfação muito positivo por parte de todos os participantes.

Para o ano letivo de 2025/2026, foi aprovado um financiamento substancialmente superior, o que permitirá uma maior aproximação aos objetivos definidos no Projeto Educativo.

Reconhecendo a importância de acompanhar a evolução tecnológica, a Sub Holding Educação do Grupo Rumos definiu como prioridade a promoção de competências digitais entre os seus colaboradores. Neste contexto, destaca-se a formação “Understanding AI”, realizada para todos os colaboradores, como parte integrante da estratégia de desenvolvimento e inovação institucional. Paralelamente, evidencia-se o posicionamento da escola relativamente à Inteligência Artificial, refletido no Guião de IA, documento que orienta a integração responsável e estratégica desta tecnologia nas práticas educativas e organizacionais. Ainda no âmbito da estratégia das escolas Rumos Education, destacam-se os projetos Plástico Zero, Papel Zero e Escola Eficiente, que reforçam o comprometimento institucional com a responsabilidade social e ambiental.

A Escola iniciou este ano letivo nas novas instalações, edifício de três pisos e uma cave situado na Senhora da Hora - Matosinhos. De um total de dezasseis salas de aulas (salas teóricas, laboratórios de informática, laboratório de eletrónica, laboratório de multimédia, laboratório de física e química), sete salas encontram-se apetrechadas com mobiliário (mesas, cadeiras, armários, quadros interativos), computadores e portáteis proveniente do CTE. Também no âmbito do CTE foram adquiridos uma série de materiais didáticos (kits de redes e de eletrónica, estações de soldadura, Kit montagem Drone, braço robótico, impressora 3D, entre outros) com vista a implementar estratégias diversificadas e de diferenciação pedagógica. Como parte do CTE falta ainda a aquisição de uma solução de realidade virtual/aumentada que permitirá a implementação de um Centro Imersivo, destinado a apoiar o desenvolvimento de competências técnicas e pedagógicas, que proporcionem ambientes de aprendizagem imersivos e colaborativos. O Centro Imersivo visa assim: modernizar as práticas de ensino e formação através da utilização de ambientes virtuais tridimensionais e de ferramentas de digitalização técnica; fomentar a aprendizagem colaborativa entre alunos e docentes, em contextos presenciais ou remotos; promover a aquisição de competências práticas e a simulação de cenários técnicos complexos em ambiente seguro; assegurar a integração entre os sistemas de gestão de formação, ambientes imersivos e dispositivos físicos; criar um ecossistema pedagógico sustentável, escalável e tecnologicamente atualizado.

O novo polo de Paredes iniciou igualmente este ano letivo com uma turma do curso de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos e duas meias turmas, uma do curso Técnico de Eletrónica, Automação e Computadores e outra do curso Técnico de Desenho Digital 3D. O edifício fica localizado numa zona central de Paredes e é constituído atualmente por um piso, dispondo de uma sala de aula, dois laboratórios de informática e um laboratório de eletrónica. Neste novo polo, será dado enfoque à

avaliação por competências, cujo principal objetivo é valorizar o desenvolvimento integral dos alunos, indo além da simples medição de conhecimentos. Este modelo centra-se na aplicação prática do saber, promovendo a mobilização de conhecimentos, capacidades e atitudes em contextos reais. A sua implementação permite uma observação mais completa e contínua do progresso dos alunos, favorecendo a personalização das aprendizagens e incentivando a autonomia, o pensamento crítico e a capacidade de resolução de problemas.

Em síntese, o último ano letivo traduziu-se num período de grande exigência e transformação institucional, marcado por mudanças estruturais, consolidação de projetos e reforço das práticas pedagógicas e organizacionais. Apesar dos desafios decorrentes da simultaneidade de processos e da limitação de recursos humanos, a Escola manteve o compromisso com a qualidade, a inovação e a melhoria, assegurando o cumprimento das metas estabelecidas e preparando as bases para um futuro de maior estabilidade, eficiência e excelência educativa.

Os Relatores

(Diretora Executiva)

(Responsável da qualidade)

Matosinhos, 31 de outubro de 2025

(Localidade e data)