



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM
(Aprovado por Decreto Presidencial Nº 168/12, Diário da República Nº 141- I Série, de 24 de Julho)

PROJECTO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

2019-2023



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial N° 168/12, Diário da República N° 141- I Série, de 24 de Julho)

Projecto de Auto-Avaliação Institucional do Instituto Superior Politécnico de Porto
Amboim

2019-2023

Projecto de Auto-Avaliação
Institucional do Instituto Superior
Politécnico de Porto Amboim, para o
período de 2019 a 2023, elaborado pela
Comissão de Auto-Avaliação.

**INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM,
ESTRUTURA ORGANIZACIONAL**

Presidente:

António Manuel Moreno Quitério

Vice-Presidente para os Assuntos Académicos:

Julio César Rosabal Garcia

Vice-Presidente para os Assuntos Científicos e Pós Graduação:

António Domingos Gaspar

Secretário Geral:

Manuel Joquim João

Chefe de Departamento de Ciências Económicas Sociais e Humanas:

Custódio Malheiro Sozinho

Chefe de Departamento de Ciências da Saúde:

Margarita Diaz Lemus

Chefe de Departamento de Ciências Tecnológicas:

Letícia Herrera Iglesias

Chefe de Departamento para os Assuntos Académico:

Domingos de Melo

Chefe de Departamento de Recursos Humanos:

Heráclito de Carvalho

Chefe de Departamento de Finanças:

José Semblano de Castro Matos

Índice de Tabelas

1. Alunos Matriculados no Período 2019-2023	13
2. Membros da CAA.....	15
3. Composição das SCAA	16
4. Distribuição de Segmentos a Consultar.....	18
5. Significados por Indicador.....	18
6 Acções por Etapas.....	19
7. Cronograma de Actividades.....	21

Índice

1. Introdução	6
2. Metodologia Utilizada	10
2.1 Metodologia	10
2.1.1 Caracterização do ISUP	11
2.1.2 Instrumentos	14
2.2 Criação da CAA	14
2.2.1 Composição da CAA	14
2.2.2 Funções da CAA	15
2.2.3 Criação das SCAA	16
2.3 Elaboração do Plano de Acção e Orçamentos	19
2.3.1 Cronograma de Actividades	21
2.3.2 Orçamento	23
3. Elementos Conclusivos e Sugestões	24
Referências Bibliográficas	25
Anexos	26

1. Introdução

Há alguns anos fala-se em Angola da qualidade das Instituições de Ensino Superior (IES). O Presidente da República, João Manuel Gonçalves Lourenço, em discurso pronunciado no Acto Solene de Abertura do Ano Académico 2018 do Ensino Superior, que se realizou na cidade de Saurimo, Lunda-Sul, anunciava que:

O Programa do Executivo contempla várias das acções a ser implementadas pelo Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação, com vista à melhoria da qualidade do ensino superior, designadamente, a revisão do quadro legal e regulamentar, a criação e aplicação de um Sistema Nacional de Garantia de Qualidade das instituições de Ensino Superior e a adopção de um novo estatuto da carreira universitária. (Portal Ciencia.ao, 2018)

Ele mesmo reconhece que “a diversificação da economia passa necessariamente pela formação profissional e pela oferta de mão-de-obra qualificada” (Jornal de Angola, 2018).

O Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação no dia 14 de Junho de 2022 lançou oficialmente no Hotel Epic Sana, em Luanda, os Manuais de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior, que servirão de grande utilidade para o fortalecimento do Sistema Nacional de Garantia da Qualidade do Ensino Superior de Angola (INAAREES, 2022). O Guião de Auto-Avaliação das Instituições de Ensino Superior, Curso e/ou Programas, ficou publicado no portal ciencia.ao no link: https://ciencia.ao/images/noticias/Docs/Guiao_deAutoAvaliacaodasIES_CursoeouProgramascompressed.pdf. Deste manual foram tomadas as siglas a utilizar neste relatório para padronizar a escrita.

O marco referencial jurídico (MRJ) exposto pelo INAAREES (2022) é citado a seguir:

- Lei n.º 32/20, de 12 de Agosto (Lei que altera a Lei.º 17/16 de 7 Outubro – Lei de Bases DO Sistema de Educação e Ensino);
- Decreto Presidencial (DP) n.º 310/20, de 07 de Dezembro (Regime Jurídico do Subsistema de Ensino Superior);
- DP n.º 203/18 de 30 de Agosto (Regime Jurídico de Avaliação e Acreditação da qualidade das IES);
- DP n.º 221/20 de 27 de Agosto (Estatuto Orgânico do MESCTI);
- DP n.º 306/20 de 02 de Dezembro (Estatuto Orgânico do INAAREES);

- Decreto Executivo (DE) n.º 109/20 de 10 de Março (Regulamento do processo de Auto-Avaliação das IES);
- O Decreto Executivo n.º 108/20, de 9 de Março de 2022, que aprova a Auto-Avaliação das Instituições de Ensino Superior, prevê a criação de Comissões da Auto-Avaliação (CAA) com o objectivo conduzir os processos de avaliação interna das instituições de ensino superior, bem como da sistematização e prestação de informações solicitadas pelo (MESCTI). (INAAREES, 2022, p.9)

O Guião de Auto-Avaliação que tem como bases este MRJ compromete o Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim (ISUP) a dar início ao Projecto de Auto-Avaliação (PAA), apoiado nos processos já existentes de planeamento estratégico do ISUP e incorporando outros processos que se integram numa estratégia para implementar este PAA facilitando o seguimento e melhorias contínuas da qualidade do ensino, com a aspiração de converter-se num centro que ostente a classificação de excelência no ensino.

Neste PAA intervêm as quatro unidades orgânicas do ISUP com a totalidade dos cursos ministrados, as infra-estruturas utilizadas assim como o equipamento e os normativos que são os pilares desta IES e correspondem com as quatro dimensões (Ensino, Investigação, Extensão e Administração e Gestão Organizacional) enunciadas pelo INAAREES (2022. p. 21). Este PAA tem o seu surgimento pela necessidade de reflectir internamente desde o próprio contexto do ISUP para marcar uma importante diferença na forma de avaliar e serve como metodologia para a actualização contínua da informação para contrastar as necessidades da sociedade, com a firme convicção de que a comunidade académica do ISUP deve responder às demandas da mesma.

O presente PAA Institucional do ISUP (2019-2023) elaborado pela Comissão da Auto-Avaliação é o resultado da integração entre a realidade em que se insere o ISUP e as directrizes do Ministério de Ensino Superior Ciência, Tecnologia e Inovação.

É atribuição da Comissão da Auto-Avaliação, promover o fornecimento de informações e o acompanhamento contínuo do desenvolvimento institucional, considerando a verificação da qualidade das políticas institucionais e das acções académicas e administrativas vigentes, incluindo-se aquelas emanadas da percepção da auto-avaliação dos diversos segmentos que compõem a instituição (discentes, docentes, técnico-administrativos e sociedade).

Portanto, notabiliza-se a importância do processo de auto-avaliação e do seu preparo, que deve endossar o engajamento e auto-reflexão destes segmentos

institucionais, bem como o seu absoluto alinhamento com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

A Auto-Avaliação institucional, Abre a oportunidade e democratiza todo um processo de modo a que, os diversos segmentos apontem a situação da instituição, subsidiando:

- O diagnóstico de fragilidades e potencialidades da instituição;
- A implantação ou redireccionamento de políticas e acções que garantam o aprimoramento institucional;
- A satisfação de seus diversos segmentos; e
- Uma melhor moldura dos seus cursos às exigências de qualidade requisitadas nas avaliações externas, pré-estabelecidas pelo MESCTI.

Sob essas fundamentais premissas, este projecto abrange todo o referencial normativo e metodológico para condução dos processos de AA, perpassando pela definição de actividades como a elaboração do cronograma, do plano de acção e dos instrumentos de colecta de dados, o estabelecimento dos seus meios de aplicação e dos prazos, culminando com a descrição de como ocorrerá a gestão dos resultados da avaliação, das análises dos resultados e das acções de superação proposta.

Apesar deste PAA ser centrado nos cursos superiores, espera-se que a verificação e a melhoria da qualidade se estendam às demais modalidades e níveis de ensino reflectido directamente nos cursos técnicos, considerando o perfil institucional de educação pluri-curricular e a sua especialização na diversificação da oferta de ensino profissional e tecnológico, em todos os níveis.

Coordenado pela Comissão da Auto-Avaliação (CAA) do Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim, este Projecto de Auto-Avaliação Institucional está estruturado para orientar e avaliar o processo de Auto-Avaliação das Unidades Orgânicas, das acções previstas nos seus documentos, viabilizando o processo de busca de indicadores, factos e acções úteis para o ISUP. Nesta direcção, será possível estabelecer e monitorar os aspectos emanados pela comunidade interna, externa e pelo PDI vigente, considerando os resultados já alcançados, e os que aguardam consolidação ou implantação de acções.

As informações aqui apresentadas possibilitarão, também, o estabelecimento de um referencial que viabilize a réplica e o aprimoramento dos procedimentos e acções de

avaliação, contribuindo para a orientação deste e dos próximos projectos de auto-avaliação da instituição.

Com o objectivo de conduzir o processo de Auto-Avaliação do ISUP durante o período 2019-2023, com base nos normativos e em consonância com o PDI, de forma a sistematizar os dados para a prestação de informações ao INAAREES e aos diversos segmentos institucionais, este projecto de auto-avaliação institucional é composto de três (3) capítulos, contemplando a apresentação do projecto, breve histórico sobre a instituição, processos de avaliação desenvolvidos, operacionalização da CAA, objectivos gerais e específicos do projecto, metodologia, plano de acção, instrumentos e cronograma de avaliação, e por fim os elementos conclusivos e bibliografia utilizada.

O presente PAA tem como objectivo geral *conduzir o processo de Auto-Avaliação do ISUP durante o período 2019-2023, com base ao MRJ e em consonância com o PDI, sistematizando os dados para prestação de informações ao INAAREES e aos diversos segmentos institucionais.*

Para dar cumprimento do objectivo geral, foram planificados os objectivos específicos listados a seguir:

- Articular e orientar os membros da CAA e das SCAA sobre as prerrogativas regulatórias, normativas e metodológicas, de forma que possam apoiar a correcta execução dos procedimentos de avaliação institucional;
- Subsidiar a cultura do amplo debate, da liberdade de expressão e de opinião, focada na identificação das potencialidades, fragilidades e de alternativas para a melhoria do ISUP, promovendo o engajamento dos diversos segmentos que são fontes de informação para o processo de auto-avaliação (estudantes, presidência, docentes, técnico-administrativos e comunidade externa);
- Realizar uma ampla divulgação do trabalho da CAA, considerando os resultados consolidados das suas auto-avaliações e de eventuais acções intermediadas para efectiva melhoria institucional, possibilitando o acompanhamento e monitoramento dessas acções;
- Promover a efectiva comunicação e a integração intersectorial entre a CAA, as Unidades Orgânicas, as Coordenações de Cursos e os demais Departamentos, com vista a desenvolver soluções para melhoria do ISUP.

No presente PAA estabelece-se a seguinte hipótese: *A falta de implementação de um sistema de auto-avaliação constitui um factor de risco ante a perda da qualidade do sistema de ensino do ISUP.*

2. Metodologia Utilizada

2.1 Metodologia

A metodologia é a estratégia que guia o PAA do ISUP, a mesma tem que ser capaz de garantir a validade dos procedimentos utilizados e além disso tem que ser flexível para poder incorporar ou modificar os critérios que são aportados durante o processo de colecta de informação.

Conforme as orientações do Ministério do Ensino Superior (MESCTI) e o Guião de Auto-Avaliação Institucional publicado pelo INAAAREESS (2022), o processo de Auto-avaliação da Instituição prevê a concretização de quatro (4) etapas, sendo elas:

- Etapa de Acções Prévias: Art. 13º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março: compreende a realização de actividades e/ou processos tendentes a proporcionar as condições necessárias para se dar início ao Processo de Auto-Avaliação, podendo incluir encontros ou debates para melhor compreensão e interiorização do PAA e os seus objectivos e metas, acções de sensibilização da comunidade académica, revisão dos documentos reitores, formação dos avaliadores, criação de condições organizativas e humanas e outras necessárias ao arranque do processo;
- Etapa de Preparação: Art. 14º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março: compreende as acções que antecedem a implementação do processo de Auto-Avaliação, divulgação dos objectivos, importância e conteúdo da Auto-Avaliação, a estruturação do PAA e a descrição das metodologias com base na elaboração e discussão dos instrumentos a serem utilizados na recolha, análise e tratamento de dados, assim como a clarificação dos procedimentos do conteúdo do Guião e do Manual de Auto-Avaliação;
- Etapa de Implementação: Art. 15º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março: compreende as acções de elaboração e aplicação dos instrumentos de recolha, análise e tratamento de dados, garante a coerência entre as acções planificadas e as metodologias adoptadas, a articulação entre os participantes e a observância dos prazos na execução do PAA, as técnicas e os Instrumentos a serem utilizados no processo de Auto-avaliação para recolha, análise e tratamento de dados, as técnicas e os instrumentos escolhidos devem estar adequados ao conteúdo do Manual e do Guião de AA, a implementação PAA deve respeitar a especificidade da instituição; é importante

escolher as fontes de informação para recolha de dados (documentais ou pessoas) e por último, a etapa de implementação deve concretizar as actividades como testagem e aplicação dos instrumentos de recolha de dados informativos, tratamento e discussão dos dados recolhidos com os diferentes actores da Instituição;

- Etapa Síntese: Art. 16º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março: compreende a realização de um balanço crítico do processo de Auto-Avaliação e dos seus resultados, contendo actividades como Elaboração de Relatório Preliminar, Discussão dos Resultados e definição de um Plano de Melhoria, elaboração do Relatório Final, publicação e divulgação do Relatório Final e, por último, a revisão e ajuste do processo da Auto-Avaliação com base numa meta-avaliação.

Dessa forma, todo o processo compreende, além do planeamento e sensibilização, a colecta de dados, seguida pela consolidação e análise dos resultados partilhados com toda a comunidade académica. Face a isso, são derivados planos de acções de melhorias a todas as áreas envolvidas e realizados acompanhamentos para sua efectiva implementação.

A proposta do ISUP cumpre com os princípios (Participação, Transparência, Regularidade e Progressão, Obrigatoriedade e Divulgação) estabelecidos pelo INAARES (2022) por ser a instituição reitora deste processo e está contextualizada à estrutura orgânica do ISUP.

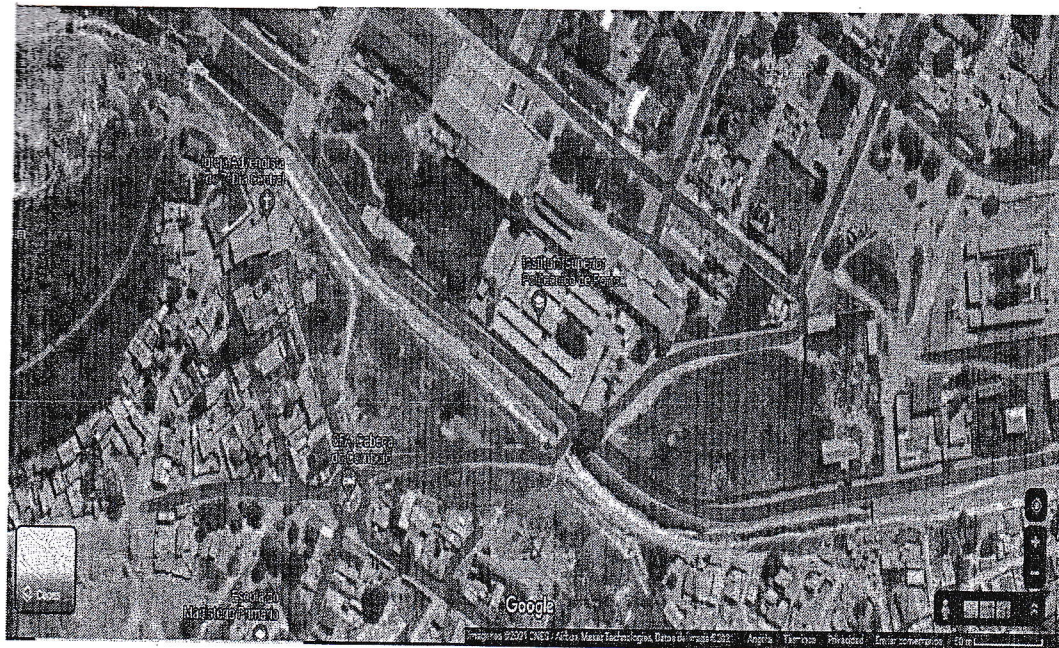
2.1.1 Caracterização do ISUP

O Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim adjacente designado também por “ISUP”, criado pelo Decreto Presidencial n.º 168/12, de 24 de Julho, publicado no Diário da República Nº 141 – I série, é nos termos da lei, uma pessoa colectiva de direito privado, vocacionado para oferecer um ensino público de qualidade, dotado de autonomia estatutária, científica, pedagógica, administrativa, patrimonial, financeira e disciplinar, nos termos da legislação em vigor.

Encontra-se localizado aos -10,73241; 13,75355, limita a Norte com a fábrica de água Vale de Keve, a Oeste com as lojas da Maxi e PEP a Este com a Escola de Ensino Secundário 4 de Abril e a Sul com o bairro de CFA e Bairro Tunga Ngo, (Figura 1).

Figura 1

Localização Geográfica do ISUP (Porto Amboim/Cuanza Sul)



Fonte: Google Maps.

A actuação como IES teve início no ano de 2012 com o credenciamento de quatro Unidades Orgânicas, contendo 10 Cursos de graduação, segundo o Decreto executivo N.º 197/16 publicados no Diário da República de 12 de Abril de 2016, I-Série N.º 57 (Direito, Psicologia da Educação, Ensino Primário, Gestão e Administração Pública, Gestão Empresarial e Contabilidade, Enfermagem, Engenharia Electrónica, Engenharia Informática, Engenharia em Telecomunicações e Engenharia Civil). Além dos cursos antes enunciados também serão avaliados o DAAC, RH, Finanças, Biblioteca e Serviços Gerais.

Acompanhando o movimento do cenário educacional, encontra-se a preparar a sua plataforma interactiva, para a oferta de cursos de graduação, na modalidade semi-presencial e à distância. A Instituição consolidou-se e tornou-se reconhecida pela qualidade e credibilidade dos seus cursos, que formam licenciados e engenheiros, por meio de práticas pedagógicas contextualizadas, e critérios estimuladores e promotores da cidadania.

O Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim estabelece como Missão:

Ser uma instituição que contribua para o progresso científico, tecnológico, cultural e socioeconómico local e nacional, na perspectiva de um ensino e aprendizagem que coadune com a realidade angolana e com as exigências actuais dos diferentes cenários, seja nacional ou internacional. (ISUP, 2012, p. 3)

Caracterizado como uma instituição politécnica, no cumprimento das suas obrigações legais e de agente de transformação regional, o ISUP articula-se com a finalidade principal de oferecer ensino de qualidade em todas as suas áreas existentes, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vista à actuação profissional nos diversos sectores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconómico local, regional e nacional, buscando desenvolver o processo educativo e investigativo do passado e adaptação de soluções às demandas sociais e peculiaridades regionais, promovendo a integração e a verticalização da educação básica à educação profissional e educação superior.

Do ano de 2019 a 2023 observou um registo de 5687 estudantes matriculados, nos últimos anos o índice de permanência dos estudantes tem-se incrementado pelo aumento das qualidades do corpo docente, das condições técnicas e infra-estruturais, conforme dados demonstrados pela Tabela 1:

Tabela 1

1. Matrícula no Período 2019-2023

N.º	CURSOS	2019	2020/2021	2021/2022	2022/2023*	TOTAL
1	Direito	294	287	208	306	1095
2	Ensino Primário	517	611	440	440	2008
3	Psicologia da Educação	279	343	272	272	1166
4	Gestão Empresarial e Contabilidade	279	44	45	56	424
5	Gestão e Administração Pública	23	27	26	46	122
6	Engenharia Informática	21	11	12	42	86
7	Engenharia Electrónica	72	65	26	70	233
8	Engenharia Civil	3	0	16	12	31
9	Engenharia em Telecomunicações	2	5	0	7	14
10	Enfermagem	82	102	112	212	508
TOTAL		1572	1495	1157	1463	5687

Fonte: Departamento dos Assuntos Académico do ISUP.

2.1.2 Instrumentos

Neste PAA serão utilizados quatro instrumentos:

Revisão documental: será utilizado na revisão das actas, relatórios de reuniões de curso e/ou programa, planos de actividades, documentos normativos do ISUP, outras referências bibliográficas que servirão de suporte a este projecto.

Inquéritos por questionários: aplicados à comunidade académica com maior vinculação ao ISUP.

Guia ou roteiro de entrevista: aplicado a presidência, parceiros do ISUP e aos empregadores dos estudantes graduados desta IES.

Observação: constatar o cumprimento das normas institucionais, condições das infra-estruturas, tecnologias e qualidade dos laboratórios da ISUP.

2.2 Criação da CAA

A CAA está vinculada à Presidência do Instituto, encontra-se inserida no Departamento de Gestão da Qualidade (Anexo 2) e constituída por representantes da comunidade académica, Docentes, Discentes e Técnicos Administrativos do Instituto, conforme consta neste PAA e no seu Regulamento. O Presidente do ISUP PhD. António Manuel Moreno Quitério no uso das faculdades que lhe foram conferidas e respeitando as regulações do INAAREES (2022, p.33) cria a CAA do ISUP.

2.2.1 Composição da CAA

A CAA do ISUP está conformada por sete (7) membros considerados de uma elevada capacidade investigativa, analítica e comunicativa, o estilo de trabalho desta comissão deve ser eficaz e relativamente informal. Esta comissão tem uma ampla representação dos processos do ISUP, a mesma está composta por:

Tabela 2**2. Membros da CAA**

Nome	Papel	Principal Qualidade
Lic. Domingos de Melo Abrantes Neto	Coordenador	Fundador (Inter-relações)
MSc. Regla Zuazo Concepción	Coordenadora Adjunta	Experiência
Lic. Valter de Lima Sebastião	Secretário	Comunicação
Eng. Alexei Gamboa Moreira	Membro	Estratégia
Lic. Delfina Nachiembe Chipuli Catumbela	Membro	Interacção
Lic. Ilda do Nascimento Lourenço	Membro	Planeamento
Elisnaida Zumira Kativa Mukumba	Membro	Dedicação

Esta equipa, para o seu correcto funcionamento, conta com as condições de trabalho necessárias.

2.2.2 Funções da CAA

Segundo o INAAREES (2022) a CAA tem as “funções de coordenar, realizar e articular o seu processo” (p. 17) além disso também tem que disponibilizar os seus resultados a toda a comunidade académica. Para dar cumprimento as funções antes mencionadas a CAA deve:

- Realizar a leitura de toda a legislação vigente, bem como dos documentos que regem a sua actuação e dos relatórios;
- Criar as Sub-Comissões de Auto-Avaliação (SCAA) que sejam necessárias para chegar a toda a comunidade académica;
- Planear, organizar e desenvolver as actividades e as acções de sensibilização;
- Elaborar e administrar um cronograma das actividades a realizar, de onde serão definidos os responsáveis e a datas da execução de cada actividade;
- Colectar, organizar e processar as informações obtidas por meio das SCAA;
- Facilitar os debates internos (CAA), externos (SCAA e na Comunidade Académica);
- Realizar o Relatório Final, onde estejam as propostas para as melhorias baseadas no diagnóstico realizado;
- Elaborar e revisar periodicamente o PAA Institucional;

- Submeter o Relatório Final ao Presidente do ISUP;
- Divulgar os resultados finais à comunidade académica.

2.2.3 Criação das SCAA

A CAA depois de realizar a análise das áreas a avaliar determinou, por acordo colectivo, criar no dia 27/04/2023, seis (6) Sub Comissões de Auto-Avaliação com área de actuação definida, segundo se mostra na Tabela 3.

Tabela 3

3. Composição das SCAA

N.º	Área de actuação	Membros
1.	RH	• Heráclito de Carvalho*;
		• Amélia Joaquim de Sousa Lino;
		• Orlanda Venâncio Paulino;
	Finanças	• Aida Admalzira Bartolomeu;
		• José Semblano de Castro Matos;
		• José Francisco Dias;
		• Malaquias Estevão Camuenho (Estudante).
3.	DAAC	• Salomão Catumbela*;
		• Adolfo Sulino Mateus;
		• Ana Maria Francisco Pinto;
		• Dorciana Veronica Dulo;
	Biblioteca	• Laurinda Francisco dos Muchongo;
		• João Nunes;
		• Jerusa Diamantino;
4.	GEC (DCESH)	• Lucas Madureira Nateia (Estudante).
		• Helder Álvaro Soares*;
		• Lucrécia Pascoal Domingos Bráz;
	GAP (DCESH)	• Denilson Lunga;
		• Andrade Delmiro Chipenha Sapalo;
		• Tércio Cabral;
		• Victor Francisco;
	Dir (DCESH)	• Paulo Fernando dos Santos (Estudante);
		• Denilson António Tito Calei;
		• Domingos Bumba.

5.	Psicologia (DCESH)	• Malanga Joaquim Jaime *;
		• João Lourenço António;
		• Félix Gamboa Romero;
		• Sílvia Rodrigues;
		• Jurema Gando;
		• Faustino Domingos Francisco;
		• Yudelkis Delgado;
		E. Primário (DCESH)
	• Jeremias Periquito Jamba (Estudante).	
	6.	Enfermagem (DCS)
• Msc Milagros Regueoferos Salfran;		
• Lic. Anselmo Pedro Palanga;		
• Lic. Nayola Pinto;		
• Lic. Sebastião Cassuende;		
• Lic. Aldina Luciano;		
• Evandro Almerindo (Estudante).		
7.	Engenharia (DE)	• MSc Letícia Herrera Iglesias*;
		• Eng Alexis Herrera Guerra;
		• Eng Joaquim Carlos Constantino;
		• MSc Gildo Paulo;
		• Teresa José Garcia (Estudante).

Obs: Recorreu-se ao * para Identificar os Responsáveis de cada SCAA

No mesmo dia, foram orientados os encontros quinzenais e foram entregues os onze indicadores, (Anexo 1), que são a principal referencia para a elaboração do RAA segundo INAAREES (2022). Em cada indicador deverão identificar-se as:

- Fortalezas;
- Oportunidades
- Fraquezas
- Ameaças

A indicação principal é ser honesto sobre a realidade do ISUP. Considerando os aspectos avaliativos determinados pela nota supracitada, adoptou-se para a actividade de consulta institucional a seguinte distribuição de segmentos a serem consultados por eixo/dimensão:

Tabela 4**4. Distribuição de Segmentos a Consultar**

Eixo	Dimensão	Segmentos Consultados
1. Planeamento e Avaliação Institucional	8. Planeamento e Avaliação.	• Discentes; • Docentes; • Técnico-administrativos.
2. Desenvolvimento Institucional	1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional; 3. Responsabilidade Social da Instituição.	• Discentes; • Docentes; • Técnico-administrativos.
3. Políticas Académicas	2. Políticas para o Ensino, a Pesquisa e a Extensão; 4. Comunicação com a Sociedade; 9. Política de Atendimento aos Discentes.	• Discentes; • Docentes; • Técnico-administrativos.
4. Políticas de Gestão	5. Políticas de Pessoal; 10. Sustentabilidade Financeira. 6. Organização e Gestão da Instituição.	• Docentes; • Técnico-administrativos. • Discentes; • Docentes; • Técnico-administrativos.
5. Infra-Estrutura Física	7. Infra-estrutura Física.	• Discentes; • Docentes.

Para os segmentos *discentes* e *docentes*, haverá o direccionamento da aplicação dos questionários, considerando o seu vínculo com os Cursos de Graduação, dada as especificidades de indicadores a serem avaliados para cada modalidade. Os segmentos consultados deverão atribuir para cada indicador os seguintes significados (conceitos):

Tabela 5**5. Significados por Indicador**

Conceito	Descrição
0	Quando o indicador da dimensão avaliada <i>Não se Aplica ou é Desconhecido</i> .
1	Quando o indicador da dimensão avaliada configura um conceito <i>Bastante Insatisfatório</i> .
2	Quando o indicador da dimensão avaliada configura um conceito <i>Insatisfatório</i> .
3	Quando o indicador da dimensão avaliada configura um conceito <i>Satisfatório</i> .
4	Quando o indicador da dimensão avaliada configura um conceito <i>Bom</i> .
5	Quando o indicador da dimensão avaliada configura um conceito <i>Excelente</i> .

2.3 Elaboração do Plano de Acções, Cronograma de Actividades e Orçamento

Para facilitar a execução e controlo das acções a implementar foi elaborado um plano de Acções, um Cronograma de Actividades e também foi solicitado um Orçamento.

2.3.1 Plano de Acções

Para melhor atendimento às necessidades do ISUP e também para maior eficiência do processo avaliativo, a CAA construiu um plano de acções, constituído de seis objectivos:

- Aprimorar o processo de avaliação nas Unidades Orgânicas e Departamentos do ISUP;
- Institucionalizar o Projecto de Avaliação junto à comunidade académica dos cursos;
- Promover a formação continuada dos membros da CAA;
- Investir em pesquisas e publicações sobre a avaliação interna;
- Acompanhar as acções de melhoria decorrentes dos resultados da Auto-Avaliação, com desenvolvimento de políticas de adequação de desempenho;
- Participar do processo de acompanhamento e implementação das acções propostas no PDI 2019-2023.

A CAA elaborou o seguinte plano de acções:

Tabela 6

6 Plano de Acções por Etapas

Etapas	Acção	Responsável	Prioridade	Estado	Início	Fim	Obs
	Elaboração do PAA	CAA	Alta	Concluída	01/04	15/04	
Prévia	Aprovação do PAA	CAA, Presidência do ISUP e Com. Académica	Alta		01/04	15/04	
	Sensibilização	CAA e Com. Académica	Alta		01/04	30/04	

Implementação	Detalhamento da Metodologia	CAA	Alta	15/04	30/05
	Construção dos Instrumentos	CAA	Alta	01/05	15/05
	Aplicação dos Instrumentos	CAA das Unidades Orgânicas	Alta	01/05	30/05
Síntese	Elaboração do Relatório de AA Provisório	CAA/CAA das Unidades Orgânicas	Alta	01/06	15/06
	Discussão e Divulgação do Relatório de AA com a Comunidade Acadêmica	CAA e Comunidade Acadêmica	Alta	01/06	30/06
	Elaboração do Relatório de Auto-Avaliação Final	CAA	Alta	01/07	15/07
	Remessa do Relatório de Auto-Avaliação ao INAAREES	Presidência do ISUP	Alta		Até 24/07

N.º	Actividades	Responsável	Participação	Abril Semanas 1 2 3 4	Maió Semanas 1 2 3 4	Junho Semanas 1 2 3 4	Julho Semanas 1 2 3 4
09	Encontro de divulgação das actividades da CAA com a SCAA	CAA	SCAA; Unidade Orgânica.	X			
10	Seleção e aprovação dos critérios para AA das UR do ISUP	CAA	SCAA; Unidade Orgânica.	X			
11	Elaboração e aprovação dos instrumentos que serão aplicados para a recolha de dados	CAA	CAA	X			
12	Encontros para avaliar de forma sistemática os resultados do trabalho desenvolvido no Processo AA	CAA	SCAA; Unidade Orgânica.	X	X		
13	Recolha de dados e de toda informação do PAA	CAA	SCAA	X	X	X	X
14	Entrega de Relatórios de Trabalho por parte das SCAA	CAA	SCAA; Unidade Orgânica.			X	
15	Divulgação dos resultados de PAA à comunidade académica no fim do Projecto	CAA	Comunidade Académica			X	
16	Elaboração do Relatório Final do PAA	CAA	CAA				
17	Apresentação do Relatório final para a sua aprovação à Comunidade Académica	CAA	Comunidade Académica			X	
18	Envio do RAA à Promotória para a sua aprovação	Presidente do ISUP	CEPRITE				X
19	Envio do RAA para o INAAAREES	Presidente do ISUP					X

2.3.3 Orçamento

Tendo em vista a necessidade de executar as acções inerentes ao processo da AA, foram solicitados pela comissão os seguintes recursos:

Nº	Designação	Recursos Necessários	Responsável	Início	Término
01	Escritório	1 sala e mesa de reuniões; 12 cadeiras; 1 armário; 1 caixa de papel A4; # micas; 1 caixa de lapiseiras #; 1 pasta de processos; 1 agraphador;	ISUP	Abril	Julho
02	Comunicação	Activação Mensal de Plano de Voz e de Dados;	ISUP	Abril	Julho
03	Incentivo	- Subsídio de 30% do valor do contracto individual dos trabalhadores no final do processo; - Isenção de propinas de um ano para o membro estudante.	ISUP	Abril	Julho
04	Deslocação	Transporte para as viagens de Formação e de Campo.	ISUP	Abril	Julho
05	Informático	1 PC; 1 impressora; 1 projector; 1 pendrive; tinteiros.	ISUP	Abril	Julho

3. Elementos Conclusivos e Sugestões

Depois de rever os referentes normativos e bibliográficos sobre os processos de auto-avaliação, a CAA, concluiu, que uma vez iniciado, este processo é irreversível, pois, garante que o ISUP tenha periodicamente uma observação crítica irrefutável da sua própria realidade, facilitando a elaboração de propostas à promotoria que visem converter o Instituto num centro de referência no que respeita à qualidade do ensino para lançar no mercado de trabalho graduados competentes e actualizados;

A situação actual do Instituto no que diz respeito ao processo de AA, revelam a necessidade que este projecto de Auto-Avaliação Institucional seja actualizado sempre no início de cada ano académico. Nesse sentido, a partir de Setembro de 2023 almeja-se que este documento possa incorporar novas ideias, directrizes, acções e políticas para que o ISUP amadureça o seu processo de avaliação interna;

Apresenta-se um PAA que estabelece como instância fundamental a importância das AA para a melhoria da qualidade do ensino oferecido pela instituição.

Referências Bibliográficas

- INAAREES. (14 de 09 de 2022). *Conheça os Manuais de Avaliação e Acreditação do Ensino Superior*. (INAAREES, Produtor) Obtido de mescti:
<https://mescti.gov.ao/ao/noticias/conheca-os-manuais-de-avaliacao-e-acreditacao-do-ensino-superior/>
- ISUP. (2012). *Projecto Pedagógico Institucional (PPI)*. Porto Amboim: ISUP.
- Jornal de Angola. (19 de 11 de 2018). A formação do homem e a qualidade dos serviços.
Jornal de Angola. Obtido de
<https://www.jornaldeangola.ao/ao/noticias/detalhes.php?id=417510>
- Portal Ciencia.ao. (27 de 02 de 2018). Só com homens e com livros, se constrói uma Nação. *ciencia.ao*. Obtido de <https://ciencia.ao/noticias/ensino-superior/item/816-so-com-homens-e-com-livros-se-constroi-uma-nacao-leia-o-discurso-do-presidente-da-republica>

Anexos

Anexo 1. Indicadores a Avaliar segundo INAAREES (2022, p.22)

7.2. Indicadores

Os indicadores são as principais referências para a elaboração do RAA, ou seja, o retrato da realidade é revelado a partir dos indicadores.

Indicador 1: Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional: sua formulação, relevância, actualidade, exequibilidade e divulgação;

Indicador 2: Gestão: democraticidade, prestação de contas; descrição de fundos e tarefas, adequação da estrutura de direcção e administração à missão das IES e mecanismos de gestão e garantia da qualidade da IES, curso e/ou programa;

Indicador 3: Currículos: estrutura curricular, conformidade com as normas curriculares, projecto educativo, projectos pedagógicos dos cursos, processos de ensino-aprendizagem e de avaliação das aprendizagens;

Indicador 4: Corpo docente: seu processo de formação, qualificações, desempenho (académico e científico) e progressão na carreira, rácio professor/estudante, regime de ocupação, condições de trabalho, vinculação académica e vinculação à sociedade;

Indicador 5: Corpo discente: a procura social, admissão, equidade, acesso aos recursos, retenção e progressão, desistência, participação na vida da instituição, apoio social;

Indicador 6: Pessoal técnico e administrativo: as qualificações e especializações, desempenho, rácio corpo técnico e administrativo/docente, adequação do corpo técnico e administrativo aos processos pedagógicos, capacidade de atendimento aos discentes e outros;

Indicador 7: Investigação: o impacto social e económico, produção científica e sua relevância, estratégia e desenvolvimento da investigação, ligação com o processo de ensino-aprendizagem e pós-graduação, recursos financeiros, interdisciplinaridade, monitorização do processo e vinculação científica;

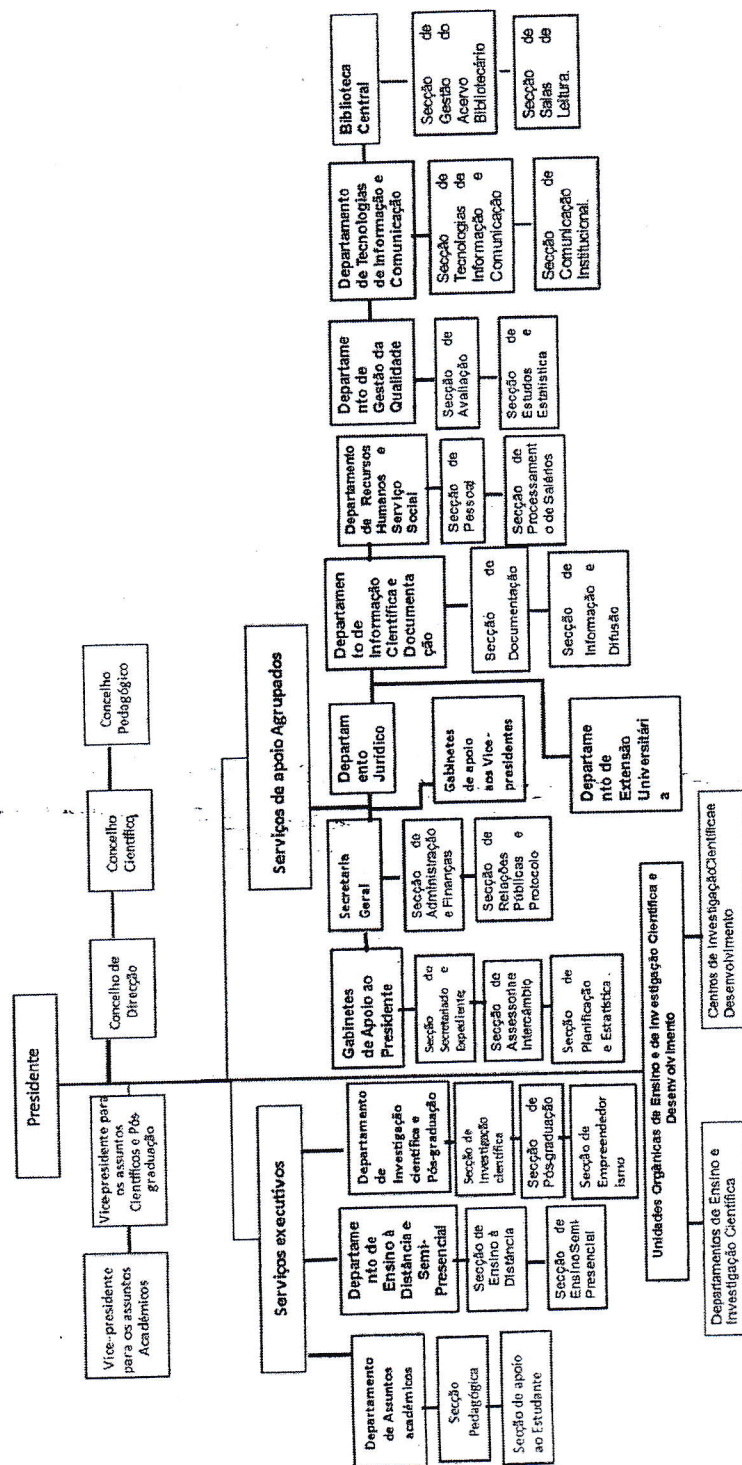
Indicador 8: Extensão: tipo, natureza e intensidade das acções desenvolvidas na comunidade, acções de cooperação inter-institucional ao abrigo de acordos e convénios, impacto académico e social dessas acções, actores envolvidos;

Indicador 9: Intercâmbio: acções dos estudantes e professores, ao abrigo de convénios com instituições nacionais e estrangeiras e inclusão em redes de investigação;

Indicador 10: Infra-estruturas: adequadas ao ensino, à investigação e à extensão, salas de aulas, laboratórios, equipamentos, bibliotecas, tecnologias de comunicação e informação, meios de transporte, facilidades de recreação, lazer e desporto, refeitórios, alojamentos, gabinetes de trabalho, anfiteatros, manutenção de instalações e equipamentos e plano director;

Indicador 11: Cumprimento da legislação em vigor: respeito pelas leis que se aplicam às IES e aos respectivos cursos e/ou programas de graduação e pós-graduação.

Anexo 2. Organograma do ISUP



2.6

R
AA
Intelectual
Plano
Melhoria



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

Decreto Presidencial N° 168/12, Diário da República N° 141-I Série, de 24 de Julho)
Contribuinte Fiscal N° 541.719.317.8

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

2019 – 2023

REALIZADO POR:

- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| 1. Lic. Domingos de Melo A. Neto | Coordenador - Inter-relações |
| 2. MSc. Regla Z. Concepción | Coordenadora Adjunta-Experiência |
| 3. Lic. Valter de Lima C. Sebastião | Secretário-Comunicação |
| 4. Eng. Alexei G. Moreira | Membro-Estratégia |
| 5. Lic. Delfina N. C. Catumbela | Membro-Interacção |
| 6. Lic. Ilda do N. Lourenço | Membro-Planeamento |
| 7. Elisnaida Z. K. Mukumba | Membro-Dedicação |

PORTO AMBOIM 20 DE JULHO 2023

Índice

1. Enquadramento	3
2. Metodologia Utilizada	5
3. Resultados da Auto-Avaliação por Indicadores/Análise Swot	8
3.1 Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional.....	8
3.2 Gestão	8
3.3 Currículos:	8
3.4 Corpo Docente.....	9
3.5 Corpo Discente	9
3.6 Pessoal Técnico e Administrativo.....	10
3.7 Investigação	10
3.8 Extensão	10
3.9 Intercâmbio.....	11
3.10 Infra-estruturas.....	11
3.11 Cumprimento da legislação em vigor	11
4. Plano de Melhorias	13
5. Análise Global	18
6. Conclusões e Recomendações	19

1. Enquadramento

O processo de Avaliação Institucional Interna, está inserido no contexto do Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior, instituído por Decreto Executivo nº 108/20 de 9 de Março; tem entre as suas finalidades, a melhoria da qualidade da educação Superior e a expansão da sua oferta.

O referido processo teve como alvo, o Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim, adiante designado por "ISUP". Criado por Decreto Presidencial Nº 168/12, de 24 de Julho, publicado em Diário da República Nº 141 – I série, nos termos da lei. É uma instituição privada do ensino superior com sede no município de Porto Amboim, província do Cuanza Sul. Encontra-se limitada a Norte, com a fábrica de água, Vale de Keve, a Oeste, com as lojas da Maxi e PEP, a Este, com a Escola de Ensino Secundário 4 de Abril, e a Sul, com o bairro do CFA e Tunga Ngo.

O ISUP, estabeleceu como Missão "Ser uma instituição que contribua para o progresso científico, tecnológico, cultural e socioeconómico Local e Nacional, na perspectiva de um ensino e aprendizagem que coadune com a realidade angolana e com as exigências actuais dos diferentes cenários, seja nacional ou internacional" e, para o melhor desempenho do processo ensino aprendizagem, conta de forma geral, com salas de aulas; sala de professores; gabinetes para a presidência; laboratórios; biblioteca geral; anfiteatro; refeitório; quadra desportiva; espaço de lazer; gabinete da associação dos estudantes, e uma reprografia; para o seu bom funcionamento, estes locais contam com os equipamentos mínimos necessários.

O Processo de Auto-Avaliação do ISUP, teve por objectivos: a) Aferir a qualidade dos cursos e dos programas bem como o desempenho do ISUP, tendo por referência a sua missão e os padrões de qualidade legalmente estabelecidos; b) Criar e desenvolver no ISUP uma cultura de qualidade; c) Contribuir para a identificação de problemas e de potencialidades concretas no domínio da avaliação da qualidade do serviço prestado pelo ISUP; d) Promover a melhoria contínua da qualidade do desempenho do ISUP; e) Fornecer informações e dados necessários ao processo de avaliação externa e de acreditação ao INAAREES.

O presente relatório de Auto-Avaliação (AA) tem como objectivo, com base nos indicadores, realçar os pontos fortes e os pontos fracos identificados durante o processo, e propor um plano de melhorias à Presidência do ISUP, resultante do processo de Auto-Avaliação durante o período 2019-2023, com base ao Marco Referencial Jurídico (MRF) e em consonância com o Programa de Desenvolvimento Institucional, sistematizando os dados para prestação de informações ao INAAREES e aos diversos segmentos institucionais, com a finalidade de iniciar um processo de melhoria continuada no processo de ensino-aprendizagem, e poder contribuir assim com a inserção de profissionais de qualidade no mercado de trabalho.

Com o objectivo de alcançar tal desiderato, o Processo de Auto-Avaliação do ISUP, cingiu-se nas Unidades Orgânicas e Departamentos Administrativos seguintes:

- (1) Recursos Humanos, Finanças e Serviços Gerais;
- (2) Assuntos Académicos;
- (3) Administração e Gestão;
- (4) Três Departamentos de Ensino e Investigação:
 - a) Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas – que inclui os cursos de Licenciatura em Direito, Licenciatura em Psicologia da Educação, Licenciatura

em Ensino Primário; Licenciatura em Gestão Empresarial e Contabilidade, Licenciatura em Gestão e Administração Pública;

- b) Departamento de Saúde – que inclui o curso de Enfermagem;
- c) Departamento de Ciências Tecnológicas – que inclui os cursos de Licenciatura em Engenharia Informática, Licenciatura em Engenharia Electrónica, Licenciatura em Engenharia de Construção Civil e Licenciatura em Engenharia de Telecomunicação, todos em conformidade com o Decreto Executivo Nº 197/16 publicados em Diário da República de 12 de Abril de 2016, I-Serie Nº 57.

As informações aqui apresentadas (com a estrita observação da confidencialidade exigida) possibilitarão, o estabelecimento de um referencial que viabilize a replicação e o aprimoramento dos procedimentos e acções de avaliação, contribuindo para a orientação deste e dos próximos projectos de auto-avaliação da instituição.

Neste relatório final, apresentamos os principais resultados obtidos e as recomendações da Comissão de Auto-Avaliação (CAA) que analisou e avaliou os resultados alcançados pelas unidades orgânicas da instituição; mas, também referenciou e identificou os pontos fracos, fortes e as oportunidades de melhoria no período de 2019-2023.

2. Metodologia Utilizada

A metodologia é a estratégia que guiou o programa estabelecido no processo de Auto-Avaliação do ISUP, tendo por garantia a validade dos procedimentos utilizados, além da flexibilidade para poder incorporar ou modificar os critérios que foram aportados durante o processo de colecta de informação.

Conforme as orientações do Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação (MESCTI) e o Guião de Auto-Avaliação Institucional publicado pelo INAAREESS, o processo de Auto-avaliação do ISUP, previu a concretização de quatro (4) etapas, sendo elas:

1ª) Etapa de Acções Prévias: Art. 13º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março, que compreendeu a realização de actividades e/ou processos tendentes a proporcionar as condições necessárias para se dar início ao Processo de Auto-Avaliação, incluindo encontros para melhor compreensão e interiorização do PAA e seus objectivos e metas, acções de sensibilização da comunidade académica, revisão dos documentos reitores, formação dos avaliadores, criação de condições organizativas e humanas e outras necessárias ao arranque do processo;

2ª) Etapa de Preparação: Art. 14º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março, que compreendeu as acções que antecederam a implementação do processo de Auto-Avaliação, divulgação dos objectivos, importância e conteúdo da Auto-Avaliação, a estruturação do PAA e a descrição das metodologias com base na elaboração e discussão dos instrumentos a serem utilizados na recolha, análise e tratamento de dados, assim como a clarificação dos procedimentos do conteúdo do Guião e do Manual de Auto-Avaliação;

3ª) Etapa de Implementação: Art. 15º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março, compreendeu as acções de elaboração e aplicação dos instrumentos de recolha, análise e tratamento dos dados, garantindo a coerência entre as acções planificadas e as metodologias adoptadas, a articulação entre os participantes e a observância dos prazos na execução do PAA, as técnicas e os instrumentos a serem utilizados no processo de Auto-Avaliação para recolha, análise e tratamento de dados, as técnicas e os instrumentos adequados ao conteúdo do Manual e do Guião de AA; a implementação do PAA respeitou a especificidade da instituição; concretizando as actividades como testagem e aplicação dos instrumentos de recolha de dados informativos, tratamento e discussão dos dados recolhidos com os diferentes actores da instituição;

4ª) Etapa Síntese: Art. 16º do Decreto Executivo nº 108/20, de 9 de Março, compreendeu a realização de um balanço crítico do processo de Auto-Avaliação e dos seus resultados, contendo actividades como elaboração do relatório preliminar, discussão dos resultados e definição de um plano de melhoria, elaboração do relatório final, publicação e divulgação do relatório final e por último, revisão e ajuste do processo da auto-avaliação com base numa meta avaliativa.

Dessa forma, todo o processo compreendeu, além do planeamento e sensibilização, a colecta de dados, seguida pela consolidação e análise dos resultados compartilhados com toda a comunidade académica, derivando planos de acções de melhorias a todas as áreas envolvidas, de que se propõe os acompanhamentos para a sua efectiva implementação.

Para a recolha das informações foram utilizados três instrumentos:

Revisão documental: utilizada na revisão das actas, relatórios de reuniões de curso e/ou programa, planos de actividades, documentos normativos do ISUP, outras referências bibliográficas que serviram de suporte neste projecto; Inquéritos por questionários:

aplicados à comunidade académica com maior vinculação ao ISUP; Guia ou roteiro de entrevista: aplicado a presidência e aos parceiros do ISUP.

O Instituto tem na actualidade um corpo docente (Apêndice A) composto de 158 professores e 72 técnicos e administrativos. Do ano de 2019 a 2023 observou um registo de 5687 estudantes matriculados.

Para a identificação da amostragem o critério aplicado foi avaliar o Instituto Superior Politécnico de Porto Amboim na sua totalidade, devendo realizar-se um cálculo da amostra para os docentes e discentes dos dez (10) cursos e o pessoal técnico e administrativo.

Em todos os casos foram aplicadas técnicas de amostragens não probabilísticas por quotas. No caso dos docentes e discentes classificamos como accidental pois foram inqueridos os presentes na instituição até atingir um valor igual ou superior aos calculados para considerar a mostra significativa. Para os técnicos e administrativos o critério foi classificado como intencional, pois foram inqueridos os considerados pela CAA como o pessoal que mais critérios puderam brindar na investigação para evitar enganos nas conclusões dos critérios.

Para a determinação do tamanho da mostra foi definido com um intervalo de confiança de 95% com uma margem de erro de 3%. O cálculo da mesma é realizado segundo QuestionPro (s.d.) basados na fórmula que mostra-se na Figura 1:

Figura 1

Fórmula para o Cálculo da Amostra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Fonte: www.questionpro.com/es/tamaño-de-la-muestra.html

Onde:

n: Tamanho da Amostra

e: Erro de Estimação Máximo Aceitado

N: População

p: Probabilidade de Sucesso

Z: Nível de Confiança

q: (1-p) Probabilidade de Insucesso

Depois de aplicar os cálculos correspondentes a cada estrato obteve-se uma mostra por segmento segundo mostra-se nas tabelas 1 e 2:

Tabela 1

População e Amostra dos Estudantes por Curso

Nº	CURSOS	Popula - ção	Amostra	Percentagem	
				Parcial	Total
1	Direito	1095	542	49%	10%
2	Ensino Primário	2008	698	35%	12%
3	Psicologia da Educação	1166	558	48%	10%
4	Gestão Empresarial e Contabilidade	424	305	72%	5%
5	Gestão e Administração Pública	122	111	91%	2%
6	Engenharia Informática	86	81	94%	1%
7	Engenharia Electrónica	233	192	82%	3%
8	Engenharia Civil	31	31	100%	1%
9	Engenharia em Telecomunicações	14	14	100%	0%
10	Enfermagem	508	345	68%	6%
Total		5687	2877	51%	

Tabela 2

População e Amostra dos Docentes e Pessoal Técnico-Administrativo

Nº	CURSOS	Populaçã	Amostr	Percentagem	
				Parcial	Total
1	Docentes	158	139	88%	60%
2	Pessoal Técnico-Administrativo	72	69	96%	30%
Total		222	72	90%	

3. Resultados da Auto-Avaliação por Indicadores/Análise Swot

Neste terceiro capítulo é feita uma apresentação dos resultados da Auto-Avaliação, com base nos 11 indicadores, conforme a análise SWOT.

3.1 Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional

Neste indicador, avalia-se a missão e o plano de desenvolvimento institucional do ISUP, tendo por base: a sua formulação; relevância, actualidade, exequibilidade e divulgação.

3.1.1 Pontos Fortes

Notável influência na promoção do processo científico, tecnológico, cultural e socioeconómico no Município de Porto Amboim e na Província do Cuanza Sul; o PDI é actual e ajustado à realidade e as necessidades locais; no geral verifica-se um nível satisfatório de execução do PDI do ISUP ao nível do corpo docente, discente e dos seus parceiros.

3.1.2 Pontos Fracos

Dificuldades na formulação e execução das políticas de divulgação do PDI junto da comunidade local; deficiência na implementação plena e efectiva do PDI, dado o contexto financeiro dos últimos anos; e a falta de investimento necessário para a execução plena das principais linhas de orientação do PDI.

3.1.3 Ameaças

Não execução plena do PDI tendo como principal causa a limitação dos recursos financeiros.

3.1.4 Oportunidades

Estimular a implantação dos cursos de curta duração e outros projectos que permitam a arrecadação de recursos financeiros que podem ser disponibilizados para a execução do PDI. Sensibilizar a promotoria do ISUP de que com o aumento da matrícula deverá existir um incremento dos investimentos que visem a melhoria da execução com qualidade do PDI.

3.2 Gestão

Neste indicador, avalia-se a estrutura de gestão e administração do ISUP, nomeadamente: o grau de democraticidade, prestação de contas; adequação da estrutura de direcção e administração à missão da IES, e mecanismo de gestão e garantia de qualidade da IES.

3.2.1 Pontos Fortes

Clima de muita confiança entre os trabalhadores; a maioria dos trabalhadores gosta da forma como são tratados e estão satisfeitos com o seu emprego.

3.2.2 Pontos Fracos

A maioria dos trabalhadores confessam estar estressada semanalmente; 88% Classificam o sistema de gestão informático como pouco funcional; 53% afirmaram nunca ter recebido atempadamente os salários.

3.2.3 Ameaças

77% não estão satisfeitos com os benefícios laborais; 59% dos trabalhadores procuraria outro emprego.

3.2.4 Oportunidades

O ISUP deve apostar na formação de seus quadros; melhorar as condições de trabalho; e deve pagar os seus ordenados a tempo.

3.3 Currículos:

Neste indicador, avaliou-se, nomeadamente: a estrutura curricular em conformidade com as normas curriculares, os projectos educativos e os projectos pedagógicos; mas também o processo de ensino e aprendizagens e a avaliação das aprendizagens.

3.3.1 Pontos Fortes

A instituição conta com um corpo docente qualificado para o desenvolvimento das unidades curriculares que são o garante de um ensino-aprendizagem de qualidade.

3.3.2 Pontos Fracos

Além das experiências acumuladas ao longo de mais de dois ciclos de trabalho, não se tenham feito os pertinentes ajustes curriculares. As propostas são expostas no Apêndice B.

3.3.3 Ameaças

Constitui risco ao ISUP não poder desenvolver com qualidade os currículos por falta de infraestrutura mínima requerida para uma boa execução do processo de ensino-aprendizagem.

3.3.4 Oportunidades

Padronizar e actualizar os conteúdos curriculares, fazer novos investimentos para aquisição de equipamentos e bibliografia especializada e actualizada.

3.4 Corpo Docente

Neste indicador, avalia-se o pessoal docente do ISUP, nomeadamente: o seu processo de formação, qualificações, desempenho (académico e científico) e progressão na carreira, a relação entre professores e estudantes, regime de ocupação; condições de trabalho; vinculação académica e vinculação à sociedade.

3.4.1 Pontos Fortes

Mais da metade dos docentes (55%) é avaliado como “bom” pelos estudantes; 60% dos docentes reconhecem ser estimulados a superar-se como docentes; 61% dos docentes trata sempre de vincular os meios de ensino; 72 % acredita ter as condições mínimas nas salas de aulas para exercer um ensino de qualidade.

3.4.2 Pontos Fracos

Poucos Doutores e Mestres; 31% utiliza as TIC's na sua prática docente; 26% não estão estimulados para sua superação como docentes e a maioria expõe a falta de: avaliação dos docentes; remuneração salarial; meios de ensino; local isolado para pesquisar; e também declararam que o modelo de controlo não é favorável.

3.4.3 Ameaças

Pouco desenvolvimento científico e académico do corpo docente, pelo facto de se verificar pouco investimento na formação em mestrados e doutoramentos dentro e fora do país.

3.4.4 Oportunidades

Munir os professores de ferramentas educativas, para melhorar a avaliação por parte dos estudantes.

3.5 Corpo Discente

Neste indicador, avalia-se o pessoal discente do ISUP, nomeadamente: A procura social; os critérios de admissão; acesso aos recursos; retenção e progressão; desistência; participação na vida da instituição; apoio social.

3.5.1 Pontos Fortes:

A maioria dos estudantes (87%) tem noção das saídas profissionais do curso; frequentam o curso para obter maior qualificação, por paixão e orientação profissional; desejo de superar-se academicamente, buscando novos conhecimentos e boa formação; estabilidade económica e prestígio social (Apêndice C).

3.5.2 Pontos Fracos

Tanto os docentes quanto os discentes referem, sobre a necessidade de aumentar ou implementar aulas práticas e estágios; baixa cultura de auto-regulação da aprendizagem.

3.5.3 Ameaças

Encontrem ofertas, mais económicas e desistam da sua formação no instituto; Aumento dos preços de deslocação, aluguer, propina e de multas por incumprimentos.

3.5.4 Oportunidades

Aproveitar a paixão e desenvolver projectos para a comunidade; criar cursos de pós-graduação.

3.6 Pessoal Técnico e Administrativo

Neste indicador, avalia-se o pessoal técnico e administrativo do ISUP, nomeadamente: as suas qualificações e especializações; nível de desempenho; capacidade de atendimento aos discentes; o seu nível de adequação aos processos pedagógicos.

3.6.1 Pontos Fortes

Dinamismo no atendimento aos estudantes e ao público em geral; disposição, empenho, e trabalho em equipa; boa relação com o corpo docente; inclusão na dinâmica do processo pedagógico do ISUP.

3.6.2 Pontos Fracos

Deficiência na fluidez da comunicação institucional; carência de pessoal especializado para determinadas áreas; ausência de um plano concreto de gestão de carreira.

3.6.3 Ameaças

Ausência de critérios objectivos de admissão e de rotatividade de funcionários entre as diferentes áreas técnicas e administrativas.

3.6.4 Oportunidades

Formação contínua de superação para os técnicos e administrativos do ISUP

3.7 Investigação

Neste indicador, avalia-se: a produção científica e sua relevância; estratégia e desenvolvimento da investigação; recursos financeiros, interdisciplinaridade; monitorização do processo e vinculação científica.

3.7.1 Pontos Fortes

Uma parte dos docentes (48 %) avaliam sua actividade científica como boa; está registada a participação de docentes e estudantes em congressos e concursos de inovação. São realizadas jornadas científicas dos professores e estudantes com participação de personalidades; Realização com regularidade de jornadas científicas a nível dos departamentos de Ensino.

3.7.2 Pontos Fracos

Não se conta com nenhuma vaga de investigador; Não se estimulam as publicações dos resultados das investigações.

3.7.3 Ameaças

Extinção das investigações por falta de motivação.

3.7.4 Oportunidades

Potenciar e reconhecer a participação dos docentes e estudantes em eventos científicos nacionais e internacionais; fomentar o exercício da investigação.

3.8 Extensão

Neste indicador, avalia-se as políticas de extensão do ISUP, nomeadamente: tipo, natureza, intensidade das acções desenvolvidas na comunidade; acções de cooperação interinstitucional ao abrigo de acordos e convénios; o impacto académico e social dessas acções e os actores envolvidos.

3.8.1 Pontos Fortes:

São realizados trabalhos na comunidade; Conta-se com alguns trabalhos de benefício social para a província. O ISUP tem sido a sede de eventos nacionais que beneficiam a comunidade científica-estudantil e da sociedade em geral.

3.8.2 Pontos Fracos

Não são aproveitados os estudantes nos projectos de investimento social que o ISUP patrocina.

3.8.3 Ameaças

Perder a credibilidade diante a comunidade, por a falta de presença em possíveis projectos comunitários.

3.8.4 Oportunidades

Estabelecer parcerias com as instituições do território para desenvolver projectos de extensão.

3.9 Intercâmbio

Neste indicador, avalia-se: as acções dos estudantes e professores, ao abrigo de convénios com instituições nacionais e estrangeiras e a inclusão em redes de investigação.

3.9.1 Pontos Fortes

Tem um nível mínimo de experiência de intercâmbio com parceiros e algumas instituições de ensino nacionais e internacionais.

3.9.2 Pontos Fracos

Fraco intercâmbio sistemático com outras instituições.

3.9.3 Ameaças

O desenvolvimento da Instituição está limitado pelo fraco de intercâmbio e troca de experiências de docentes e discente com outras instituições.

3.9.4 Oportunidades

Incrementar convénios com outras instituições nacionais ou estrangeiras, que facilitem a troca de experiência entre os estudantes e os professores.

3.10 Infra-estruturas

Neste indicador, avaliaram-se as infra-estruturas adequadas ao ensino, a investigação e extensão, salas de aulas, laboratórios, equipamentos, bibliotecas, tecnologias de comunicação e informação, meios de transporte, facilidades de recreação, lazer e desporto, refeitórios, gabinetes de trabalho, anfiteatros, manutenção de instalações e equipamentos e plano director.

3.10.1 Pontos Fortes

A infra-estrutura é de construção definida em forma de naves. As condições higiénicas sanitárias são boas e as salas de aulas contam com as mínimas condições para praticar um ensino com qualidade.

3.10.2 Pontos Fracos

Falta de salas para instalar novos laboratórios e aulas especializadas. Não está correcto o cálculo dos aparelhos de climatização por sala. Falta de transporte para apoiar a deslocação dos profissionais e discentes. Fraca promoção de actividades extracurriculares recreativas que propiciem o intercambio institucional.

3.10.3 Ameaças

Risco de aquisição de doenças por picadas de mosquitos ou outros vectores. Fraco serviço de internet.

3.10.4 Oportunidades

Estabelecer parcerias que facilitem a aquisição de instrumentos de laboratórios, livros e outros meios de apoio ao processo de ensino-aprendizagem.

3.11 Cumprimento da legislação em vigor

Neste indicador procurou-se avaliar: o respeito e o nível de cumprimento por parte do ISUP das leis que se aplicam às IES e aos respectivos cursos/programas de graduação e pós-graduação.

3.11.1 Pontos Fortes

Disposição e condições jurídicas para o acompanhamento da legislação.

3.11.2 Pontos Fracos

Fraco dinamismo da gestão do departamento jurídico para a recepção e implementação dos diplomas normativos.

3.11.3 Ameaças

Incumprimento em tempo e com a qualidade requeridos pelos normativos.

3.11.4 Oportunidades

Avaliação externa sistemática que estimule aos promotores e directivos do ISUP a divulgar e a aplicar as normas em vigor.

4. Plano de Melhorias

Tabela 3
Plano de Melhorias

Indicador padrão Critério Verificação	Fraquezas	Ação de Melhoria	Responsável	Recursos Necessários	Prioridade	Cronograma Prazo
1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Dificuldades na formulação e execução das políticas de divulgação do PDI junto da comunidade local;	Criar um gabinete de comunicação e imagem	Presidência	PC Cadeira secretaria Recursos humanos Impressora Armários Meios de comunicação	Alta	19/08/2023
	Deficiência na implementação plena e efetiva do PDI, dado o contexto financeiro dos últimos anos;	Procurar outras formas para adquirir receitas	Empresa promotora	Financeiros	Alta	01/01/2024
	Falta de investimento necessário para a execução plena das principais linhas de orientação do PDI					
2. Gestão	A maioria dos trabalhadores inquiridos confessa estar stressado semanalmente;	Definição das estruturas de trabalho em função do organograma da instituição com o pessoal requerido.	Presidência e Recursos humanos e os Departamentos	Recursos financeiros, tecnológicos e humanos	Alta	20-11-23
	88% Classificam o sistema de gestão informático como pouco funcional;	Melhor articulação entre os administradores do sistema de gestão e os utentes.				

	53% afirmou não ter recebido atempadamente os salários.	Cumprimento dos prazos segundo a lei geral de trabalho referido no artigo 169 nº 1					
3. Currículos	Não se tem feito os principais ajustes curriculares.	Fazer um estudo do currículo por curso e seleccionar prováveis actualizações				01/10/2023	
		Mostrar ao conselho científico a proposta de actualização para sua aprovação	Alta				
		Apresentar a proposta de actualização aos órgãos competentes para sua aprovação	Recursos humanos e didácticos	Alta		31/10/2023	
4. Corpo Docente	Poucos Doutores e Mestres;	Abrir vagas para Doutores e Mestres, priorizando-os nos concursos de ingresso	Recursos humanos e financeiros			01/03/2024	
		Formações e facilidades para o uso das TIC's	Recursos humanos e financeiros				
	31% utiliza as TIC's na sua prática docente;		Recursos humanos e financeiros				

	Declararam que o modelo de controle não é favorável.	Criar um recurso de conciliação do departamento de recursos humanos com os docentes e o administrador do sistema de gestão.	Presidência, Chefes de departamentos e Coordenadores	Recursos humanos	Alta	
5. Corpo Docente	Necessidade de aumentar ou implementar aulas práticas e estágios;	Reforçar os convênios com os diferentes actores socio - económicos e implementar estágios para aqueles cursos que não tem.		Recursos humanos, financeiros	alta	Permanente
		Implementar acções que estimulem as técnicas de auto-estudo.	Chefes de Departamento e Coordenadores	Recursos humanos	Média	
	Deficiência na fluidez da comunicação institucional;	Criar uma secretaria de comunicação e imagem.	Presidência	Recursos humanos e financeiros	Alta	
6. Corpo Técnico e Administrativo	Carência de pessoal especializado para determinadas áreas administrativas;	Ofertar vagas com salários atractivos e formar especialistas com os recursos humanos existentes.	Empresas e promoção e Presidência	Recursos humanos e financeiros	Alta	Permanente
	Ausência de um plano concreto de gestão de carreira;	Criação de um plano concreto de gestão de carreira.	Presidência	Recursos humanos e financeiros	Alta	
7. Investigação	Não se conta com nenhuma vaga de investigador;	Potenciar o Departamento de	Conselho	Recursos financeiros	Alta	Alta

		Investigação científica e pós-graduação com a activação das secretarias de extensão universitária e pós-graduação.	Promoto o; Promoto ria; Preside ncia	recursos humanos e recursos tecnológicos		
	Não se estimulam as publicações dos resultados das investigações.	Disponibilizar um incentivo às investigações e publicações da instituição.	Preside nte Conselh o científico	Recursos financeiros; humanos e tecnológicos	Alta	
8. Extensão	Não são aproveitados os estudantes nos projectos de investimento social que o ISUP patrocina.	Incluir os estudantes nos projectos patrocinados pelo ISUP.	Chefes de Departamento Coordenadores	Recursos humanos e financeiros	Mé- dia	Permanente
9. Intercâmbio	Fraco intercâmbio sistemático com outras instituições.	Promover eventos académicos, desportivos e de outra índole que promovam o intercâmbio entre IES	Promoto ria Preside nte Conselh o científico	Recursos humanos; financeiros e materiais	Mé- dia	Permanente
10. Infra-estrutura	Falta de salas para instalar novos laboratórios e aulas especializadas.	Solicitar a construção de novos locais.	Presidê ncia;	Recursos financeiros e materiais	Alta	1.1.24
	Não está correcto o cálculo dos aparelhos de climatização por sala.	Incrementar e trocar os aparelhos de climatização que sejam necessários.	Presidê ncia e empres a	Recursos financeiros	Mé- dia	

	Falta de transporte para apoiar a deslocação dos profissionais e actividades extracurriculares recreativas que propiciem o intercambio institucional.	Aquisição de meios de transporte para facilitar a deslocação dos profissionais e discentes. Fraca promoção de actividades	Promotora Presidente	Recursos financeiros	Alta	
	Fraco dinamismo da gestão do departamento jurídico para a recepção e implementação dos diplomas normativos.	Fiscalizar de forma sistemática a recepção e aplicação dos diplomas normativos emitidos	Conselho de direcção	Recursos humanos e tecnológicos	Alta	Permanente
11. Cumprimento da Legislação em Vigor						

5. Análise Global

Com o processo de auto-avaliação realizado no ISUP, foi possível demonstrar, a partir de seus indicadores e dimensões avaliadas, não apenas a necessidade de intervenção de um plano de melhoria, mas também, apontar para os factores aliados a tais resultados, alguns deles movidos por acções/omissões internas, próprios de processos de decisão e gestão; outros, porém, influenciados pelo ambiente externo, contribuindo de igual modo para o (in) sucesso da missão do ISUP, e da concretização do seu Plano de Desenvolvimento Institucional, incluindo as exigências próprias impostas pelo Órgão de Tutela.

O primeiro factor interno, é a falta de uma maior entrega por parte da promotoria do ISUP, em investir em infraestruturas físicas e tecnológicas na Instituição – gerando insuficiências nos espaços para funcionamento de certos órgãos e serviços, e retardando o acompanhamento do ISUP em matéria de inovação tecnológica;

O segundo, notou-se a falta de uma comunicação institucional eficiente – identificou-se a nível do ISUP, debilidades na gestão de informação e comunicação das cadeias de comando; a necessidade de materializar o departamento de Comunicação e Imagem, pode ser uma das soluções apontadas;

O terceiro, notou-se que parte do organograma que a Instituição ostenta não está em funcionamento, podendo estar na base de certo desequilíbrio em termos de exequibilidade de tarefas que uma vez sistematizadas e combinadas, gerariam maior produtividade, qualidade e execução do PDI.

Dos factores externos, notou-se a falta de quadros locais qualificados, com graduações suficientes e especializações aproveitáveis para o preenchimento do quadro de necessidades do pessoal do ISUP – é um factor que impede a melhoria da qualidade do sistema de ensino e o maior envolvimento com a produção científica e maior participação na resposta aos problemas da comunidade; a situação económico -financeira, influenciando directamente no crescente número de desistências de estudantes, e nas receitas, limitando a execução dos orçamentos para os programas de investimentos. A base deficitária adquirida nos níveis anteriores, influenciam no fraco desempenho dos estudantes com frequência no Ensino Superior.

Embora se tenha identificado um conjunto de fragilidades que precisam de ser superadas, o ISUP continua a ser um vector inquestionável de desenvolvimento económico, social, cultural, tecnológico e científico para o Município de Porto Amboim e na Província do Cuanza Sul, sendo a 1ª Instituição de Ensino Superior Privada, a nível da referida Província, com: Actividades de ensino – desenvolvimento do Projecto Pedagógico e proposta de criação de novos cursos; Interdisciplinaridade – visando à integração disciplinar, possibilitando um encadeamento lógico na construção do conhecimento; Actividades de extensão – desenvolvimento das actividades de extensão e Auto-avaliação – com grande interesse no desenvolvimento da auto-avaliação como processo permanente da Instituição; actividades para atender às necessidades sociais da região e a busca das qualidades e do reconhecimento oficial.

6. Conclusões e Recomendações

O Processo de Auto-Avaliação, teve por ponto alto, constatar a qualidade dos serviços prestados pelo ISUP, identificando as principais fraquezas com vista a sua gradual melhoria; sendo que a satisfação dos estudantes, trabalhadores e parceiros externos, constituem parte integrante, e principal, dos objectivos e da missão da instituição.

A auto-avaliação é um processo complexo visto que envolve toda a comunidade académica, todos os sectores da instituição e a sociedade no seu geral. A criação de uma cultura avaliativa é um dos maiores desafios a serem alcançados nesta matéria. Este processo reveste-se da mais alta significação, pelo facto de ter a possibilidade de gerar uma expressiva massa de informações actualizadas para o uso do replaneamento dos Cursos e Programas na Instituição, e servir de suporte para o INAAREES, durante o processo de Avaliação Externa.

Depois de todo este percurso, foi possível identificar os pontos fortes e as principais debilidades do ISUP, algumas, resultando de processos internos e outras motivadas por factores externos. Levando a CAA, a concluir o seguinte:

- a) O ISUP tem um corpo de docentes e administrativos com disponibilidade de enfrentar os novos desafios que se avizinham para os próximos cursos de onde serão superadas as muitas dificuldades detectadas;
- b) Tem necessidade de maior investimento em infra-estruturas físicas e tecnológicas;
- c) Necessita de reforçar os níveis académicos e de especialização do seu quadro de pessoal;
- d) Tem necessidade de melhorar as políticas de gestão e processamento de salários;
- e) Melhorar os meios de ensino, e torná-los acessíveis para os docentes e estudantes;
- f) Tornar funcional, as áreas que constituem prioridade alta no quadro do organograma interno;

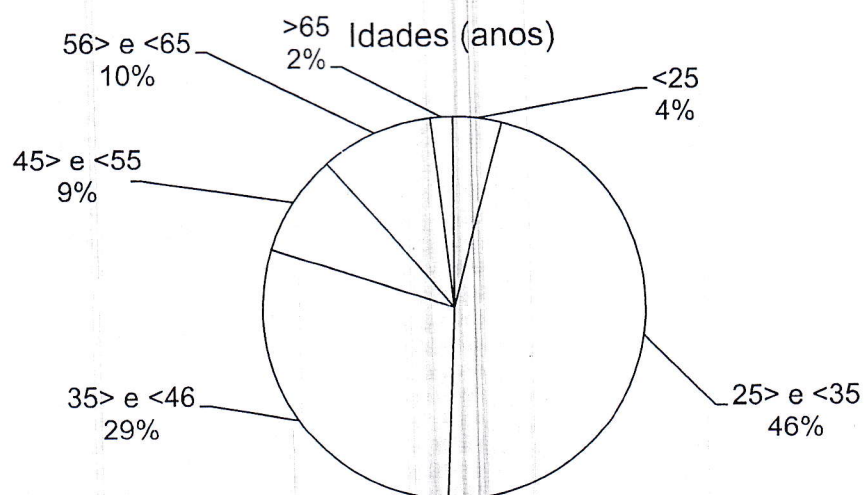
g) O ambiente de crise financeira inviabiliza a realização de certos investimentos;

A Comissão de Auto-Avaliação, a partir dos resultados obtidos do processo de auto-avaliação institucional, que incluiu a avaliação global do ISUP, sem deixar de considerar, obviamente o contexto geográfico económico e social do lugar em que a Instituição se encontra, atribui a classificação de BOM e recomenda o seguinte:

- a) O cumprimento integral e efectivo do plano proposto de melhoria pela CAA, sobretudo nos pontos que constituem altas prioridades;
- b) Que os resultados encontrados sejam utilizados pela instituição, levando-a a elaborar novos programas institucionais, a actualizar as suas políticas institucionais e a tomar decisões que sirvam de base para a melhoria continuada do processo de ensino-aprendizagem;
- c) Que se encare a criação de uma cultura avaliativa como um dos maiores desafios a serem alcançados pela Instituição;
- d) Que o Gabinete de Gestão de qualidade do ISUP, como um dos autores intervenientes directos no processo de modernização institucional, cumpra o seu papel com espírito de missão, integridade, lisura e transparência.

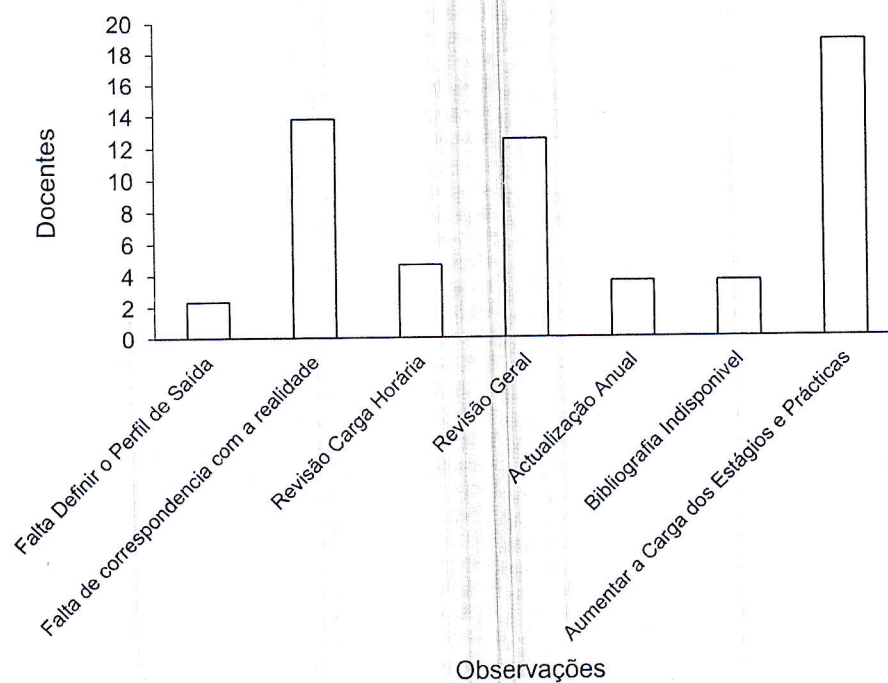
Anexos E Apêndice

Apêndice A. Faixa Etária dos Professores



Apêndice B. Principais Propostas dos Docentes Sobre o Currículo

Observações do Currículo



Apêndice C. Razões que Levam aos Estudantes a Frequentar o Curso

