



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial Nº 168/12, Diário da República Nº141- I Série, de 24 de Julho)

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

**PLANO DO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS (RH)
DO ISUP (INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO) COM FOCO
NA SUPERAÇÃO ACADÉMICA DOS DOCENTES DOS
DOCENTES DO DCESH PARA O PERÍODO 2023 - 2035**

ELABORAÇÃO:

MsC, HERÁCLITO DE CARVALHO

CHEFE DO DEPARTAMENTO

PORTO AMBOIM, SETEMBRO DE 2023

Sumário

Introdução.....	3
Objectivos	3
Objectivo Geral.....	3
Objectivos Específicos	3
Estratégias e Acções.....	4
Orçamento Estimado	5
Indicadores de Avaliação.....	5
Cronograma de Implementação	5
Parcerias Estratégicas.....	5
Considerações Finais	5
Mapa do Quadro Docente	6

Introdução

A superação académica dos docentes constitui um pilar fundamental para garantir a qualidade do ensino, da investigação científica e da extensão universitária. Este plano visa criar condições estruturais para o desenvolvimento académico e profissional dos professores do ISUP, alinhado com a missão institucional e os desafios contemporâneos do ensino superior.

Objectivos

Objectivo Geral

Promover a qualificação e o desenvolvimento académico contínuo dos docentes do ISUP, incentivando a formação avançada, a investigação científica e a produção intelectual.

Objectivos Específicos

- ✓ Incentivar a formação ao nível de mestrado e doutoramento.
- ✓ Apoiar a participação em conferências, seminários e congressos.
- ✓ Estimular a produção científica e publicação em revistas indexadas.
- ✓ Promover programas de capacitação pedagógica e tecnológica.
- ✓ Criar mecanismos de avaliação e acompanhamento do desempenho docente.

Estratégias e Acções

Estratégia	Acção	Responsável	Prazo	Indicador de Sucesso
Incentivo à formação	Levantamento das necessidades de formação (mestrado/doutoramento)	RH e Direcção Académica	Trimestral	Relatório de diagnóstico
	Estabelecimento de parcerias com universidades para bolsas de estudo	RH e Cooperação Internacional	Anual	Nº de docentes inscritos em cursos de pós-graduação
Capacitação contínua	Realização de workshops sobre didáctica, avaliação e TICs	RH e Coordenação Pedagógica	Semestral	Nº de formações realizadas / Nº de docentes participantes
	Implementação de programas de mentoria entre docentes	RH e Coordenadores de Curso	Permanente	Feedback dos participantes
Promoção científica	Apoio para participação em eventos científicos (financeiro/logístico)	RH e Departamento de Ensino e Investigação	Semestral	Nº de docentes que participam em eventos
	Criação de fundo institucional para apoio à publicação científica	RH e Administração	Anual	Nº de artigos publicados
Avaliação e reconhecimento	Desenvolvimento de sistema de avaliação de desempenho docente	RH e QA (Qualidade)	Anual	Sistema implementado
	Prémios e reconhecimento para docentes com melhor desempenho académico e científico	RH e Presidência	Anual	Nº de docentes premiados

Orçamento Estimado

Categoria	Valor Estimado (USD ou Kz)	Observações
Bolsas de estudo (nacionais/internacionais)	[200.000.000,00]	Parcerias podem reduzir custos
Formação interna (workshops, seminários)	[20.000.000,00]	Inclui materiais, logística, formadores
Apoio à publicação científica	[100.000.000,00]	Taxas de publicação, revisão, tradução
Participação em eventos científicos	[100.000.000,00]	Passagens, inscrição, estadia
Prémios e reconhecimento	[50.000.000,00]	Incentivo à excelência

Indicadores de Avaliação

- a) % de docentes com grau de mestre e doutor
- b) N° de artigos publicados por ano
- c) N° de docentes com formação pedagógica contínua
- d) Satisfação dos docentes com as acções de capacitação
- e) Desempenho docente em avaliações internas

Cronograma de Implementação

Mês	Actividades Principais
Setembro – Dezembro	Levantamento de necessidades; Planeamento de parcerias
Janeiro – Abril	Início das capacitações; Apoio à participação em eventos
Julho – Agosto	Lançamento de editais para bolsas e publicações
Outubro – Dezembro	Avaliação do desempenho; Premiação dos docentes

Parcerias Estratégicas

- a) Universidades nacionais e internacionais
- b) Instituições de fomento à investigação científica
- c) Editoras e revistas científicas
- d) Agências de mobilidade académica

Considerações Finais

Este plano representa o compromisso do ISUP para com a valorização do seu corpo docente, especificamente do Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas

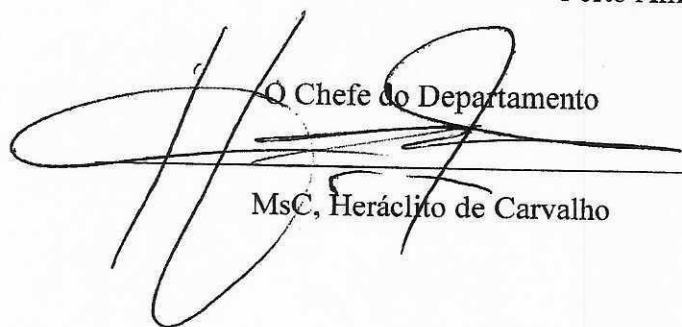
e com a qualidade do ensino superior. A superação académica dos professores é uma condição indispensável para o prestígio institucional e a formação de excelência dos estudantes.

Mapa do Quadro Docente

Nome do Docente - Direito	Grau Académico		
	Actual (1)	Almejado (2)	Previsão (3)
António Aspirante Joaquim Freitas	Licenciatura	Mestrado	2030
Augusto Filipe	Licenciatura	Mestrado	2030
Augusto João António Sorte	Licenciatura	Mestrado	2030
Délcio Fernandes Maneco da Silva	Licenciatura	Mestrado	2030
Domingos Carvalho Morais Paulo	Licenciatura	Mestrado	2030
Domingos Monteiro Lubange	Licenciatura	Mestrado	2026
Edgar Rangel Mário Cachipia	Licenciatura	Mestrado	2030
Feliciano Armindo Avelino	Licenciatura	Mestrado	2030
Gabriel Firmino Balança	Licenciatura	Mestrado	2030
Heidy Octávio Daniel Francisco	Licenciatura	Mestrado	2030
Isaías Quintas Alfredo	Licenciatura	Mestrado	2030
Joaquim Orlando	Licenciatura	Mestrado	2030
Klovyster Paulo António Manuel	Licenciatura	Mestrado	2030
Lucas Paris Martins Jaime	Licenciatura	Mestrado	2030
Maneco Alberto Avelino	Licenciatura	Mestrado	2030
Martins Patrício Eduardo Alberto	Licenciatura	Mestrado	2030
Paulo Agostinho dos Santos Pemba	Licenciatura	Mestrado	2030
Paulo Fernando dos Santos	Licenciatura	Mestrado	2030
Rosário Garcia João	Licenciatura	Mestrado	2030
Tárcio Miguel Mendes Cabral	Licenciatura	Mestrado	2030
Valter de Lima Correia Sebastião	Licenciatura	Mestrado	2026
Valente Carlos Justino	Licenciatura	Mestrado	2026
Velhinho Luciano Faustino	Licenciatura	Mestrado	2027
Victoriano Joaquim Baptista	Licenciatura	Mestrado	2030
Walter Fernandes	Licenciatura	Mestrado	2030
Guilherme Augusto	Mestrado	Doutoramento	2035
Heider Álvaro Soares	Mestrado	Doutoramento	2035
Leví Gabriel Bocoto Pascoal	Mestrado	Doutoramento	2035

Nome do Docente – GAP e GEC	(1)	(2)	(3)
Andrade Delmiro Chipenhe Sapalo	Licenciatura	Mestrado	2026
Andrade Samateia Daniel Passar	Licenciatura	Mestrado	2035
Arcádio Alberto Cambambi	Licenciatura	Mestrado	2030
Crisóstomo Suvica Atende	Licenciatura	Mestrado	2030
Denilson Gonçalves Ricardo Lunga	Licenciatura	Mestrado	2026
Eliseu Cipriano Gonga Tchimu	Licenciatura	Mestrado	2026
Geogia Candundi Raimundo	Licenciatura	Mestrado	2030
Holifilde Mário Quindala	Licenciatura	Mestrado	2030
Joaquim Zinho Manuel	Licenciatura	Mestrado	2030
Joelson amado António Fortuna	Licenciatura	Mestrado	2030
José Francisco Dias	Licenciatura	Mestrado	2030
Lourival Alexandre Alberto Passela	Licenciatura	Mestrado	2030
Lucrécia Pascoal Domingos Bráz	Licenciatura	Mestrado	2026
Micaela Geresa Domingos	Licenciatura	Mestrado	2030
Reis Augusto Cristovão Canhanga	Licenciatura	Mestrado	2030
Samora Paulo José Ganga	Licenciatura	Mestrado	2030
Tânia António Caculo Domingos	Licenciatura	Mestrado	2028
Lira Bernarda Victório Campos	Mestrado	Doutoramento	2035
Morais Filipe Júlio	Mestrado	Doutoramento	2035

Porto Amboim, Setembro de 2023


 O Chefe do Departamento
 MsC, Heráclito de Carvalho



INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO DE PORTO AMBOIM

(Aprovado por Decreto Presidencial Nº 168/12, Diário da República Nº141- I Série, de 24 de Julho)

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ECONÓMICAS, SOCIAIS E HUMANAS

**PLANO DE ACÇÕES DIDÁCTICAS VOLTADO PARA A
SUPERAÇÃO DAS DIFICULDADES DOS DOCENTES**

PARA OS ANOS DE 2023 - 2026

ELABORAÇÃO:

MsC, CUSTÓDIO MALHEIRO SOZINHO

CHEFE DO DEPARTAMENTO

PORTO AMBOIM, SETEMBRO DE 2023

Plano de acções didácticas do Departamento de Ciências Económicas, Sociais e Humanas voltado para a superação das dificuldades dos docentes está estruturado de forma estratégica, prática e realista, abordando as principais lacunas identificadas nos processos de ensino-aprendizagem, metodologias pedagógicas, domínio de conteúdos e uso das tecnologias.

Fundamentação Teórica do Plano de Acções Didácticas

O processo docente-educativo no ensino superior enfrenta desafios que impactam directamente a qualidade da aprendizagem dos estudantes e o desempenho dos docentes. No contexto do ISUP de Porto Amboim, especialmente no DCESH, identificam-se dificuldades relacionadas à insuficiente formação pedagógica dos docentes, limitação no uso de metodologias activas, avaliação inadequada e falta de recursos tecnológicos.

Para superar essas dificuldades, é essencial que o plano de acções didácticas de Setembro de 2023 a Setembro de 2026 esteja fundamentado em teorias e práticas pedagógicas que valorizem a formação contínua do docente, a inovação metodológica e a articulação entre teoria e prática.

Objectivo Geral:

Promover o fortalecimento das competências pedagógicas, científicas e metodológicas dos docentes do departamento, visando à melhoria contínua do processo de ensino-aprendizagem.

Objectivos Específicos:

1. Identificar as principais dificuldades enfrentadas pelos docentes nas suas práticas lectivas.
2. Capacitar os docentes em metodologias de ensino inovadoras e centradas no aluno.
3. Promover a utilização eficaz das tecnologias digitais no ensino.
4. Estimular a produção científica e a investigação educacional.
5. Melhorar a planificação, avaliação e gestão do tempo nas aulas.

2. Formação Continuada dos Docentes

Segundo **Freire (1996)**, a formação do educador deve ser um processo contínuo que ultrapassa o simples domínio do conteúdo e inclui a reflexão crítica sobre as práticas pedagógicas e a realidade dos educandos. A capacitação permanente promove a actualização dos conhecimentos e a incorporação de novas estratégias didácticas, fundamentais para enfrentar os desafios do ensino jurídico e social.

3. Metodologias Activas e Aprendizagem Significativa

A adopção de metodologias activas, como aprendizagem baseada em problemas (PBL), estudos de caso, debates e simulações, favorece o engajamento dos estudantes e a construção de conhecimento significativo (Ausubel, 2003). Tais metodologias estimulam o pensamento crítico e a aplicação prática do conhecimento, aspectos essenciais no ensino do Direito e das Ciências Sociais.

4. Avaliação Formativa e Processual

A avaliação no processo educativo deve ir além da simples verificação do conhecimento adquirido. Conforme **Black & Wiliam (1998)**, a avaliação formativa tem um papel pedagógico, ao proporcionar feedback constante que orienta o professor e o aluno na melhoria do desempenho. Esse enfoque contribui para superar as dificuldades relacionadas à avaliação tradicional, muitas vezes restritiva e descontextualizada.

5. Uso de Tecnologias Educativas

A integração das tecnologias da informação e comunicação (TIC) no ensino superior é apontada por diversos autores, como **Moran (2015)**, como elemento fundamental para a inovação pedagógica. O uso de plataformas digitais, recursos multimídia e ambientes virtuais de aprendizagem amplia as possibilidades de interação, acesso a conteúdos e diversificação das estratégias de ensino.

6. Indicadores de Sucesso

- ✓ Percentual de docentes participantes nas formações.
- ✓ Melhoria na planificação e estratégias de ensino observadas.
- ✓ Aumento na utilização de ferramentas TIC nas aulas.
- ✓ Maior número de trabalhos científicos elaborados e/ou publicados.
- ✓ Feedback positivo dos estudantes sobre as práticas docentes.

7. Dificuldades:

- ✓ Resistência à mudança por parte de alguns docentes.
- ✓ Limitações técnicas (internet, equipamentos).
- ✓ Conflito de horários.
- ✓ Limitações de recursos financeiros.

7. Conclusão

A fundamentação teórica deste Plano de Acções Didácticas sustenta-se na necessidade de uma abordagem integrada que compreende a formação continuada, inovação metodológica, avaliação formativa e uso das tecnologias, com foco na realidade local. Tal abordagem é essencial para capacitar os docentes do DCESH do ISUP a superar as dificuldades no processo docente-educativo, promovendo uma educação superior de qualidade e inclusiva.

Recomendações Finais:

- ✓ Incentivar o apoio mútuo entre docentes mais experientes e os menos experientes.

- ✓ Reconhecer e valorizar o esforço dos professores que se destacam.
- ✓ Assegurar apoio contínuo da direcção e acesso a recursos adequados

Plano de Acção:

Nº	Ação Didáctica	Objectivo Específico	Metodologia	Responsáveis	Período	Observações
1	Diagnóstico das dificuldades docentes (questionários e entrevistas)	1	Aplicação de inquéritos e grupos focais	Coordenadores de Cursos	Outubro	Instrumentos anónimos para melhor fiabilidade
2	Oficina sobre metodologias activas (aula invertida, estudos de caso, debates, etc.)	2	Formação presencial com actividades práticas	Formador convidado	Novembro	Participação obrigatória
3	Formação em uso de TIC na sala de aula (Google Classroom, Kahoot, Canva, etc.)	3	Workshops e tutoriais práticos	Equipa TIC / Docente TIC	Novembro	Enfoque na aplicabilidade
4	Seminários sobre investigação científica e produção de artigos	4	Sessões temáticas com partilha de experiências	Departamento / Convidados externos	Dezembro	Encorajar publicação em revistas locais
5	Sessão de capacitação sobre elaboração de planos de aula e instrumentos de avaliação	5	Sessão prática com modelos e exemplos	Coordenação de Cursos	Dezembro	Avaliação diagnóstica e formativa
6	Aulas assistidas e feedback pedagógico	2 e 5	Observação de aulas seguida de reflexão	Coordenação e Colegas de referência	Janeiro	Foco na melhoria, não na fiscalização
7	Criação de comunidades de prática entre docentes	2 e 4	Reuniões mensais com partilha de experiências e boas práticas	Todos os docentes	Mensal (ao longo do ano)	Roda de saberes colaborativa