



Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango

Dec. Pres n° 173/2017 DR n° 131 – 1ª Série de 3 de Agosto

Site: www.ispeled.ao Email: aea.ispelcp@gmail.com

COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO EVANGÉLICO DE LUBANGO

Lubango, 30 de Setembro de 2026



ispeled – fides, sapientia, excellentia e innovatio

COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

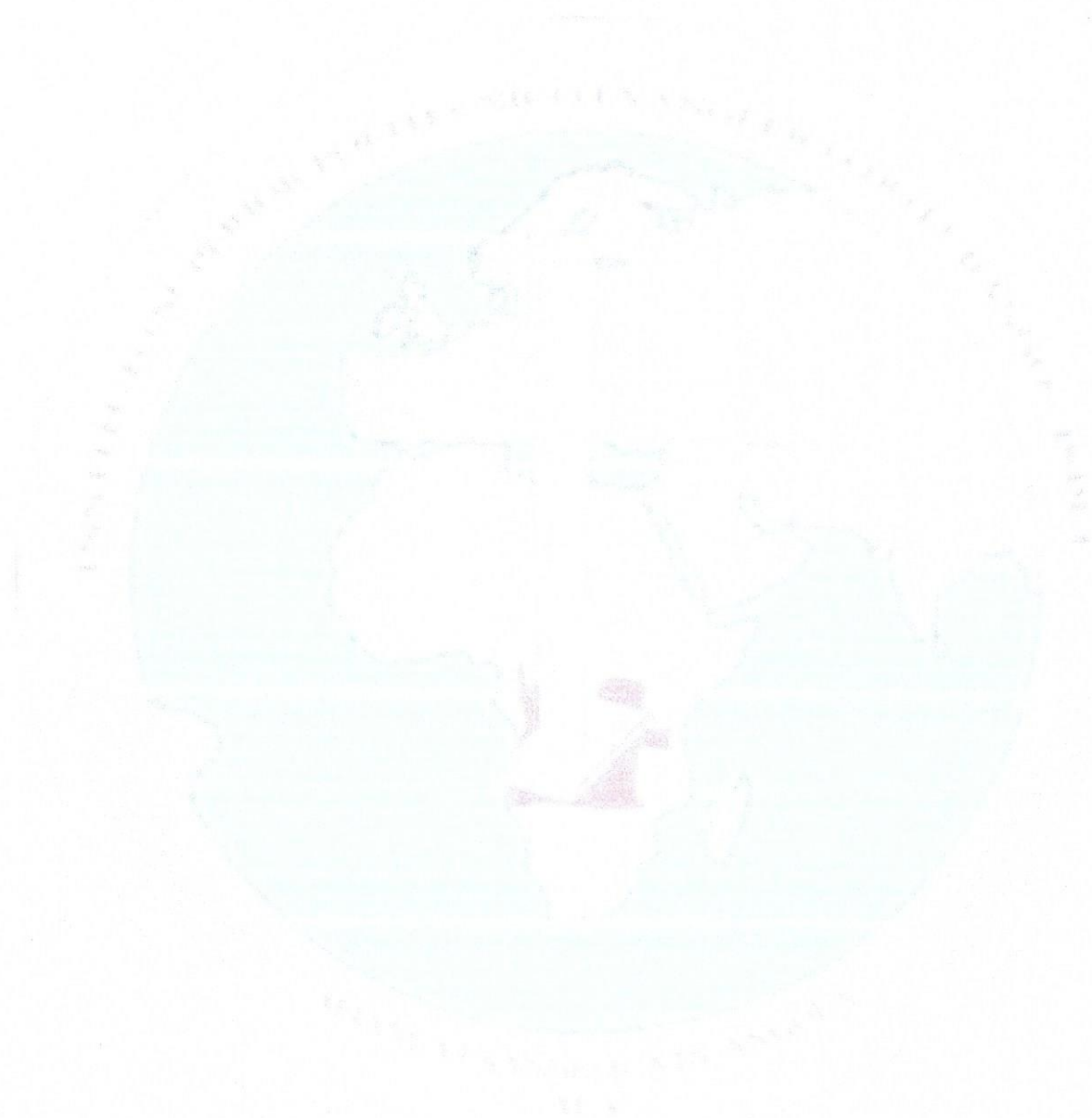
RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL, DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO EVANGÉLICO DO LUBANGO

Composição da Comissão de Auto-Avaliação - CAA

N.º	Nome	Grau	Função na CAA
1	Domingos Tchinhama Mangundu	PhD	Coordenador
2	Luisel Mendes	PhD	Coordenador adjunto
3	Artur Cupenala Domingos	MsC	Membro
4	Eugénio Francisco Fernando Caia	MsC	Membro
5	Martinho Angelina	MsC	Membro
6	Verónica Graz Figueiredo	MsC	Membro
7	Abel Amândio	Lic	Membro
8	Aminalda Vanesa de Fátima Samucolo	Lic	Membro
9	José Mendes Correia	Estudante	Membro

Lubango, 30 Setembro de 2026





ispel - *fides, sapientia, excellentia e innovatio*

SUMÁRIO

LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS.....	iii
1 Contextualização/Enquadramento	1
Princípios	2
Caracterização da Instituição.....	3
3. Análise SWOT do ISPEL	5
3.1 Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).....	6
3.1.1. Pontos Fortes	6
3.1.2. Pontos Fracos	6
3.1.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações	6
3.2. Gestão	6
3.2.1. Pontos Fortes	6
3.2.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	7
3.3. Currículo	7
3.3.1. Pontos Fortes	7
3.3.2. Pontos Fracos	7
3.3.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	8
3.4. Corpo docente	8
3.4.1. Pontos fortes	8
3.4.2. Pontos fracos.....	8
3.4.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	8
3.5. Corpo discente.....	9
3.5.1. Pontos fortes	9
3.5.2. Pontos fracos.....	9
3.5.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	9
3.6. Pessoal Técnico e Administrativo (PTA).....	10
3.6.1. Pontos fortes	10
3.6.2. Pontos fracos.....	10
3.6.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	10
3.7. Investigação.....	10
3.7.1. Pontos fortes	10
3.7.2. Pontos fracos.....	11
3.7.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	11
3.8.1. Pontos fortes	11



3.8.2. Pontos fracos.....	12
Insuficiente sensibilidade da cultura de promoção das actividades de extensão..	12
3.8.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	12
3.9. Intercâmbio	12
3.9.1. Pontos fortes	12
3.9.2. Pontos fracos.....	12
3.9.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	12
3.10. Infra-estruturas	12
3.10.1. Pontos fortes	12
3.10.2. Pontos fracos.....	13
3.10.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	13
3.11. Cumprimento da legislação em vigor.....	13
3.11.1. Pontos fortes	13
3.11.2. Pontos fracos.....	13
3.11.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações	14
4.1. Oportunidades	14
4.2. Ameaças.....	14
5. Plano de Melhorias Institucional (PMI).....	15
6. Conclusões e Recomendações	15
6.1 Conclusões	15



LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

AA – Auto-Avaliação Institucional

CAA – Comissão de Auto-Avaliação

DEI – Departamento de Ensino e Investigação

ES – Ensino Superior

GGQ – Gabinete de Gestão da Qualidade

IES – Instituição do Ensino Superior

INAAREES – Instituto Nacional de Avaliação, Acreditação e Reconhecimento de Estudo do Ensino Superior

PTA – Pessoal Técnico-Administrativo

PAA – Processo de Auto-Avaliação

RAA – Relatório de Auto-Avaliação

RFAA – Relatório Final de Auto-Avaliação

RPAA – Relatório Provisório/Preliminar de Auto-Avaliação

SNGQES – Sistema Nacional de Garantia da Qualidade do Ensino Superior





1 Contextualização/Enquadramento

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango, designado em abreviadamente, por ISPEL, está localizado no Bairro Comandante Cowboy, Zona da Casa Verde, cidade do Lubango, Província da Huíla. É uma instituição privada integrada no Subsistema de Ensino Superior angolano, criado pelo decreto presidencial nº 173/17 de 3 de Agosto, cuja oferta formativa foi criada pelo decreto executivo nº 219/19 de 23 de Agosto.

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango - ISPEL, tem por **missão** formar profissionais qualificados, competentes, criativos, criados à imagem de Deus, e integrados às mudanças da sociedade em transformação. Formar cidadãos conscientes, com ética, valor profissional para os diversos sectores da economia, aproximando os homens entre si e respeitando o ser individual. Promover o ensino, a pesquisa e a extensão, produzindo conhecimentos tecnológicos e humanísticos na busca permanente do saber ser, pensar e fazer, para uma educação consistente em ambiente, ambiente de fé cristã. É missão do ISPEL em suas acções pedagógicas, tecer o fio que une todas essas disposições e tornar de facto um centro de educação. E como **Visão** o Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango - ISPEL, deve servir com elevada qualidade, orientada por princípios éticos, de fé evangélica e democráticos, de modo que o resultado de sua acção educativa tenha impacto na comunidade e contribua para a melhoria de qualidade de vida dos indivíduos e para o desenvolvimento regional.

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango – ISPEL, visa especificamente:

- a) Formar estudantes do ponto de vista humanístico e técnico, em diferentes áreas do conhecimento, preparando-os para a sua inserção em sectores profissionais e participação no desenvolvimento da sociedade Angolana;
- b) Actualizar de forma integradora os conhecimentos teórico-práticos, de modo a criar uma estrutura intelectual sistematizadora dos saberes de cada geração;
- c) Promover actividades de investigação, atendendo às necessidades da comunidade da sua área de influência;
- d) Cooperar com a comunidade, numa relação de reciprocidade, tendo por base o conhecimento dos problemas do mundo actual, em particular os regionais e os nacionais;



- e) Promover intercâmbio cultural, científico e técnico com as instituições públicas ou privadas, nacionais e internacionais.

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango, tem na sua grelha formativa 8 cursos, dos quais 5 pertencentes ao Departamento de Saúde nomeadamente: Enfermagem, Análises Clínicas, Nutrição, Farmácia e Psicologia Clínica e 3 pertencentes ao Departamento de Ciências Sociais e Humanas nomeadamente: Educação de Infância, Contabilidade e Auditoria e Gestão de Empresas.

Tabela 1 – Designação dos cursos ministrados pelo ISPEL

Cursos	Especialidades	Grau Académico	Duração
Cursos de saúde	Análises Clínicas	Licenciatura	5 anos
	Enfermagem	Licenciatura	5 anos
	Farmácia	Licenciatura	5 anos
	Nutrição	Licenciatura	5 anos
	Psicologia Clínica	Licenciatura	5 anos
Cursos de Ciências humanas	Educação de Infância	Licenciatura	4 anos
	Contabilidade e Auditoria	Licenciatura	4 anos
	Gestão de Empresas	Licenciatura	4 anos

Fonte: Decreto Presidencial nº 219/19, de 23 de Agosto

Princípios

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango - ISPEL, afirma a sua abertura ao mundo técnico-científico contemporâneo, à cooperação entre os povos e a interacção das culturas, no respeito pelos valores da independência, da tolerância e do diálogo.

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango - ISPEL, rege-se pelos princípios de Democraticidade e da participação, cabendo-lhe nomeadamente:

- Defender a solidariedade académica;
- Favorecer a pluralidade de ideias e a livre expressão de pensamento;
- Garantir a liberdade de criação cultural, científica e tecnológica;
- Assegurar a liberdade de ensinar, aprender e investigar, bem como as condições indispensáveis a uma permanente inovação científica, técnica e pedagógica;



- e) Estimular o envolvimento de todo o corpo docente, discente, técnico e administrativo nas suas actividades;
- f) Promover uma estreita ligação entre as suas actividades e a comunidade, visando a inserção dos seus licenciados na vida profissional e o desenvolvimento da região e do País.

Este Relatório é uma síntese das actividades do processo de auto-avaliação Institucional, culminando em uma análise SWOT, ou seja, o instrumento assente na utilização da técnica de questionário elaborados e dirigidos aos Professores, aos PTAs e estudantes, através do aplicativo Google forms, e presencial.

Caracterização da Instituição

O Instituto Superior Politécnico Evangélico do Lubango é promovido pela Aliança de Evangélica de Angola (AEA), possui Infraestruturas aceitáveis, que têm sido o suporte das suas acções como instituição vocacionada ao Processo de Ensino-Aprendizagem, Investigação e Extensão. Possui um quadro docente de 161, dos quais 51 são docentes efectivos, 5 são Doutores, 44 são mestres e os demais são licenciados e conta com um total de 130, PTAs.

Possui um corpo discente, distribuídos da seguinte maneira 2025-2026:

Departamento da Saúde	1ª Ano	2ª Ano	3º Ano	4º Ano	5º Ano	total
Análises Clínicas	202	12	260	201	354	1029
Enfermagem	200	12	277	293	536	3818
Farmácia	199	159	143	76	144	721
Psicologia Clínica	304	203	172	237	0	916
Nutrição Humana	235	215	178	114	132	874
Total						7358
Departamento de Ciências Sociais e Humana						
Educação de Infância	15	31	0	88		134
Contabilidade e Auditoria	27	14	14	57		112
Gestão de Empresa	13	9	3	3		28



Ano académico 2025-2026

Em termos de estudante o ISPEL, conta com um total de 7.632 discentes.

Os Projectos Pedagógicos dos Cursos ministrados no ISPEL foram aprovados no ano 2019 pelo Ministério de Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação (MESTIC), encontrando-se publicado no Diário da República (Decreto Executivo N.º 219/19 de 23 de Agosto).

1. Metodologia Utilizada

A realização das actividades da Comissão de Auto-Avaliação foi, conforme o programa pré-estabelecido pelo INAAREES, mediante as seguintes acções:

- a) Constituição da Comissão de Auto-Avaliação com o respectivo despacho de nomeação dos membros;
- b) A capacitação dos membros da CAA foi realizada com base nas acções pelo INAAREES por via online;
- c) Elaboração do plano de Auto-Avaliação, que compreendeu a definição dos objectivos, estratégias, metodologias, recursos e elaboração das acções avaliativas;
- d) Sensibilização da comunidade académica;
- e) Construção de instrumentos de recolha de dados, onde a CAA, concebeu questionários (inquérito) que foram aplicados aos diferentes estratos da comunidade académica, nomeadamente: docentes, estudantes, pessoal técnico administrativo, a comunidade externa, empregadores e graduados pelo instituto. O principal objectivo foi o de colher as concepções sobre o grau de satisfação da Instituição, tendo sido assegurado que os questionários cobriam os onze indicadores proposto;
- f) Aplicação definitiva dos instrumentos de recolha de dados em conformidade com os inquéritos dirigidos, aos estudantes, docentes e o Pessoal Técnico Administrativo que teve acesso aos mesmos, no formato digital, e físico.
- g) Aplicação do método de observação das actividades realizadas pelos estudantes e docentes e PTA.
- h) A análise e interpretação de dados foi elaborada mediante a realização de reuniões, para a obtenção de dados avaliativos e concretos, que serviram de base para a

avaliação da Instituição, o que permitiu obter dados relevantes para o preenchimento dos dados qualitativos espelhados, sobretudo, na ferramenta SWOT e no plano de melhoria, no RAA Institucional;

- i) A discussões realizadas com os membros da CAA e do Departamento de Gestão da Qualidade do ISPEL, culminaram com a elaboração do Relatório de Auto-Avaliação Institucional e contribuiu para a elaboração do plano de melhoria do próprio curso e, posteriormente, culminou com a apresentação a Presidência do Relatório de Auto-Avaliação;
- j) Apresentação aos funcionários do Relatório de Auto-Avaliação á comunidade académica, empregadores e graduados, realizada no anfiteatro do Instituto;
- k) Apresentação e distribuições do Relatório da Auto-Avaliação Institucional;
- l) Submissão do Relatório de Auto-Avaliação ao INAAREES.

3. Análise SWOT do ISPEL

A avaliação constitui um **processo intrínseco e indissociável da educação**, particularmente no Ensino Superior, na medida em que permite aferir o grau em que os objectivos educacionais estão a ser alcançados.

Com o aumento significativo do acesso e a consequente massificação do Ensino Superior, a avaliação passou a assumir um papel estratégico como **mecanismo de garantia da qualidade**, visando assegurar que as Instituições de Ensino Superior (IES) observem os **padrões mínimos e aceitáveis de qualidade**.

A avaliação foi estruturada com base em **onze indicadores de qualidade**, a saber:

1. Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI);
2. Gestão;
3. Currículo;
4. Corpo Docente;
5. Corpo Discente;
6. Pessoal Técnico e Administrativo (PTA);



7. Investigação;
8. Extensão Universitária;
9. Intercâmbio e Cooperação;
10. Infraestruturas e Recursos Materiais;
11. Cumprimento da Legislação Aplicável.

3.1 Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

3.1.1. Pontos Fortes

Verifica-se alinhamento do PDI com os objectivos e as intenções estratégicas do ISPEL, estando devidamente divulgados na página oficial da instituição, vitrinas e demais espaços públicos e articula-se com as estratégias de desenvolvimento do sector.

3.1.2. Pontos Fracos

Não observou-se pontos fracos.

3.1.3. Avaliação Global do indicador e Recomendações

Com base nas evidências analisadas, o desempenho da instituição neste indicador foi estimado em **100%**.

A CAA recomenda continuar com o processo de divulgação da missão a toda comunidade académica.

3.2. Gestão

3.2.1. Pontos Fortes

Verifica-se que:

- A instituição está legalmente aprovada, através (Decreto presidencial n.º 173/17, de 3 de Agosto), e publicado no Diário da República.
- A instituição mantém vários protocolos de cooperação com instituições principalmente nacionais;
- Apresenta um gabinete de gestão da qualidade funcional.
- Existem os coordenadores dos cursos e nomeados;



- Existe um Plano Orçamental 2025 /26, e 2026-2027, detalhados em rúbricas.

3.2.2. Pontos Fracos

- As fontes de financiamento não são diversificadas;
- A Instituição carece de políticas de formação académicas e progressão na carreira tanto para os docentes como para os PTAs.

3.2.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

O desempenho da instituição neste indicador foi estimado em **86,81 %**.

A CAA recomenda:

- Diversidade de fontes de financiamento;
- Elaboração de políticas de formação académicas e progressão na carreira tanto para os docentes como para os PTA.

3.3. Currículo

3.3.1. Pontos Fortes

- Os Projectos Pedagógicos Curriculares (PPC) da Instituição estão aprovados pelo Decreto Presidencial nº 219/19, de 23 de Agosto;
- Existe correspondência entre o conteúdo curricular e as diferentes etapas dos cursos;
- Existe alinhamento do conteúdo temático com os objectivos dos cursos;
- Nos PPCs, verifica-se a distribuição de unidades de crédito pelas diferentes unidades curriculares;
- As informações académicas são gerenciadas pela plataforma SIGES;
- O Plágio é gerido por: kataleti.ao.

3.3.2. Pontos Fracos

- A lista da bibliografia principal não está actualizada;
- Não se verificam processos de consulta à sociedade, ordens profissionais e empregadores no âmbito do desenho curricular;
- Número reduzido de bibliografia



- Não existe processo de avaliação e revisão de reajustamento da estrutura e conteúdo temático dos cursos

3.3.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Com base nas evidências observadas, o desempenho da instituição neste indicador foi estimado em **81,25 %**.

A CAA recomenda:

- Actualizar as listas da bibliografia principal nos PPC;
- Implementar processos de consultoria à sociedade e outros parceiros no âmbito do desenho curricular;
- Aumentar e actualizar os exemplares de livros da bibliografia principal.

3.4. Corpo docente

3.4.1. Pontos fortes

- Constata-se a existência de uma lista de todos os docentes com as respectivas qualificações e regime de vinculação;
- Existência de documentos exigidos nas capas de processos dos estudantes.

3.4.2. Pontos fracos

- Não existem planos de formação académica previsional para docentes,
- Há poucos docentes doutores,
- A Instituição tem mais de 50% dos docentes em regime de colaboração,
- Não existe políticas e procedimentos de promoção e progressão na Carreira

3.4.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com o exposto, o desempenho da instituição neste indicador é de **91,67 %**.

Assim, a CAA recomenda:

- A elaboração de planos para a formação avançada do corpo docente, com a ampliação do acesso a programas de Mestrado e de Doutoramento, de modo a alcançar um maior número de professores e elevar o nível de qualificação académica do quadro docente.



- Implementar planos de recrutamento de docentes doutores

3.5. Corpo discente

3.5.1. Pontos fortes

- Os estudantes estão caracterizados por idade, sexo, província no SIGEST, que é a base de Gestão Académica;
- Existem regulamentos académicos onde constam as políticas, os procedimentos e os critérios de seleção bem definidos;
- A divulgação de números de vagas para o curso é feita no Site da Instituição (ispeled.ao), nas vitrines, radios locais e prospectos;
- Observam-se estudantes com bolsas de estudos do INAGBE e da Instituição;
- Constatou-se a existência de um estudante na CAA institucional.

3.5.2. Pontos fracos

- Não se observam guiões, nem anúncios nos jornais para a divulgação dos requisitos de entrada para os cursos;
- Não se verificam estruturas de apoio aos estudantes de carácter pessoal, financeiro, nem existem registos de acções de apoio realizadas aos estudantes;
- Não existem evidências da utilização dos resultados dos inquéritos de satisfação dos estudantes para a melhoria e garantia da qualidade da instituição..

3.5.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de 80,56 %.

Assim a CAA recomenda

A divulgação dos requisitos de entrada para a instituição, em guiões, em jornais de maior alcance; a elaboração e implementação de políticas para o apoio de carácter pessoal, financeiro, aos estudantes; bem como a elaboração e implementação de estratégias para melhor divulgação e utilização dos resultados dos inquéritos de satisfação aplicados aos estudantes como subsídio à melhoria contínua e garantia da qualidade da instituição.



3.6. Pessoal Técnico e Administrativo (PTA)

3.6.1. Pontos fortes

- Existe uma lista de todos PTAs da Instituição,
- O rácio do PTA/docentes e PTA/estudantes são aceitáveis.
- Nos processos individuais, constata-se um alinhamento entre o perfil da formação dos funcionários e as tarefas específicas que desempenham na coordenação da instituição.

3.6.2. Pontos fracos

- Não existem planos de carreira claros para os PTAs;
- Não existem mecanismos de monitorização regular do grau de satisfação dos PTAs,
- As formas de recrutamento não são bem claras,
- Não clarificação da área de apoio social dos PTAs.

3.6.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de 87,47 %.

Assim a CAA recomenda

Melhorar a forma de recrutamento dos PTAs; elaborar planos de carreira claros para o PTAs; elaborar mecanismos de monitorização regular do grau de satisfação dos PTAs e clarificar a área de apoio social dos PTAs.

3.7. Investigação

3.7.1. Pontos fortes

- Verifica-se a existência de políticas de investigação devidamente formalizadas, bem como, a definição de linhas de investigação específicas, alinhadas com os objectivos académicos e científicos do ISPEL;
- Verifica-se a implementação das políticas e linhas de investigação, mediante Trabalhos de Fim de Curso e publicações de artigos científicos.



3.7.2. Pontos fracos

- A falta do Departamento de Investigação e Pós-graduação;
- Não foram identificados instrumentos de monitorização e avaliação das actividades de investigação;
- Verifica-se ausência de recursos logísticos para as actividades de investigação;
- Verifica-se ausência laboratórios para as actividades de investigação/extensão;
- Não existem incentivos à produção científica para investigadores, docentes, nem para estudantes;
- Não existem actividades de divulgação dos resultados da investigação em Palestras, seminários, e jornais.

3.7.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de **56,67%**.

Assim a CAA recomenda

Criação do departamento de Investigação e Pós-graduação;

Elaborar instrumentos de monitorização e avaliação das actividades de investigação para garantir qualidade e consistência nas práticas de investigação; financiar as actividades de investigação ligadas com o processo de ensino e pós-graduação;

Alocar recursos logísticos para as actividades de investigação; incentivar à produção científica para investigadores, docentes, e estudantes.

3.8. Extensão

3.8.1. Pontos fortes

- Protocolo com a comunidade e sector social;
- Participação na Expo-Huila;
- Realização da feira de saúde com a comunidade;
- Verifica-se a existência de políticas internas relativas à extensão;



- A existente de estudantes envolvidos nas actividades de extensão.

3.8.2. Pontos fracos

Insuficiente sensibilidade da cultura de promoção das actividades de extensão

3.8.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de **83,33 %**.

Assim a CAA recomenda

Melhorar a promoção de estratégias que incentivem o fortalecimento de uma cultura de extensão.

3.9. Intercâmbio

3.9.1. Pontos fortes

- Existência de uma política para a promoção da mobilidade docente e discente;

3.9.2. Pontos fracos

- Inexistência de docentes nacionais a lecionar no estrangeiro;
- Falta de efectivação da política de mobilidade docente e discente (faltam acções concretas).

3.9.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de **62,50%**.

Assim a CAA recomenda

Incentivar a mobilidade académica nacional e internacional dos docentes e discentes.

3.10. Infra-estruturas

3.10.1. Pontos fortes



Verificou-se que o ISPEL dispõe de infraestruturas aceitáveis para o funcionamento académico e administrativo, incluindo: Biblioteca com iluminação boa ventilação, prateleiras organizadas por áreas temáticas. sala de docentes com condições básicas para o desempenho de actividades académicas; áreas administrativas adequadas, incluindo secretaria administrativa e académica, recursos humanos e serviços internos; gabinete de gestão e/ou garantia da qualidade; casas de banho; quadros convencionais; máquinas fotocopadoras disponíveis; ar condicionado e internet na biblioteca.

3.10.2. Pontos fracos

Embora existe uma infraestrutura aceitável para o funcionamento académico e administrativo da instituição, além de que não se verifica a existência de computadores com acesso a CD-ROMs/DVDs na biblioteca, TV na biblioteca, data shows nas salas de aula, rampas em determinados locais importantes para facilitar o acesso as infraestruturas e nem elevadores.

3.10.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com o acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de **82,04 %**.

Assim a CAA recomenda

Aquisição de data shows para cada salas de aula, diversificar os locais com rampas, colocar elevadores para facilitar a mobilidade dos estudantes com necessidades especiais, e de um modo geral a adaptação das infraestruturas.

3.11. Cumprimento da legislação em vigor

3.11.1. Pontos fortes

- O funcionamento da Instituição está sustentado pelos seguintes instrumentos legais: Decreto presidencial n.º 173/17, de 3 de Agosto, sobre o Reconhecimento da Instituição, Decreto Executivo nº 219/19, de 23 de Agosto, que cria os cursos do ISPEL, Decreto presidencial n.º 191/18 de 08 de Agosto, da Estatuto da Carreira docente, e outros normativos em vigor.

3.11.2. Pontos fracos



- Falta de um mecanismo de monitorização do grau de cumprimento da legislação em vigor.

3.11.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Em conformidade com o acima descrito o desempenho da instituição neste indicador é de **82,33 %**.

Assim a CAA recomenda

A criação de um mecanismo eficaz de Monitorização do grau de cumprimento da legislação em vigor.

4. Análise Global (Oportunidades e Ameaças)

4.1. Oportunidades

Entre as oportunidades pode-se mencionar: a localização da Instituição.

O ISPEL localiza-se em uma das avenidas principais da cidade do Lubango, o que facilita a mobilidade de quem decide ser estudante dessa Instituição.

4.2. Ameaças

Entre as ameaças destaca-se:

O aumento de Instituições na região com a mesma grelha formativa. (Competencia).



5. Plano de Melhorias Institucional (PMI)

Conforme o Manual de Auto-Avaliação, apresentamos o Plano de Melhoria da Instituição foi elaborado com base do trabalho desenvolvido pelo diagnóstico institucional da organização observados e discutidos pelos integrantes da comissão de Auto-Avaliação.

O plano de melhoria ora apresentado, sugere medidas de melhorias dos pontos fracos, extraídos da avaliação feita, com implementação a curto e médio e longo prazo, para que possam contribuir fortemente para o alcance das metas e objectivos definidos no PDI do Instituto. **(Anexo 1)**

6. Conclusões e Recomendações

6.1 Conclusões

A instituição esta legalmente reconhecida assim como os seus respectivos cursos;

A instituição possui objectivos, missão, plano de desenvolvimento institucional definidos e aprovados pelo órgão competente.

A estrutura é adequada ao Processo do Ensino-aprendizagem, apesar de ter algumas insuficiências nos serviços auxiliares como cantina e campo para prática do desporto;

Existe laboratórios para o curso com instrumentos básicos para o processo de auxiliar a teoria e a prática;

6.2 Recomendação

Após análise e discussões dos dados recolhidos através dos inquéritos aplicados ao grupo alvo, a CAA recomenda:

Que a Direcção e todos os intervenientes no processo cumpram cabalmente com o plano de melhoria.

Luanda, 30 de Setembro de 2026

A Comissão de Auto-Avaliação

1. Domingos Mangundu (Coordenador)

Domingos Mangundu

2. Luisel Mendes (Coordenador Adjunto)

3. Artur Cupenala Domingos (Membro)

4. Eugénio Francisco Fernando Caia (Membro)

Eugénio

5. Martinho Angelina (Membro)

6. Verónica Graz Figueiredo (Membro)

7. Abel Amândio (Membro)

8. Amina da Vanesa de Fátima Samucolo (Membro)

9. José Mendes Correia (Membro)

A Comissão de Auto-Avaliação

1. Domingos Mangundu (Coordenador)

Domingos Mangundu

2. Luisel Mendes (Coordenador Adjunto)

[Signature]

3. Artur Cupenala Domingos (Membro)

[Signature]

4. Eugénio Francisco Fernando Caia (Membro)

[Signature]

5. Martinho Angelina (Membro)

[Signature]

6. Verónica Graz Figueiredo (Membro)

Verónica Graz Figueiredo

7. Abel Amândio (Membro)

Abel Amândio João

8. Amina da Vanesa de Fátima Samucolo (Membro)

Amina da Samucolo

9. José Mendes Correia (Membro)

José M. Correia

PLANO DE MELHORIA

Indicador	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade	Prazo / duração
1. Gestão	Ausência de um plano de formação Docente e administrativo	Elaborar um plano de formação para o pessoal Docente e Administrativo	Presidente	Material de Apoio	Alta	Anual
	As fontes de financiamentos não são diversificadas	Identificar outras fontes de financiamento	Presidente	Proposta de diversas fontes de financiamento	Alta	Anual
	Lista principal e bibliografia não actualizada	Actualizar a lista principal de bibliografia	Presidente	Material Apoio	Alta	Anual
2. Currículo	Número reduzido de bibliografia	Adquirir mais exemplares de livros	Presidente	Recursos financeiros	Alta	Anual
	Não existe processo de avaliação e revisão de reajustamento da estrutura e conteúdo temático dos cursos	Realizar e revisar o reajustamento de critérios temáticos e conteúdo dos cursos	Vice-Presidente P/ Assuntos Académicos e Vida Estudantil	Material de Apoio e recursos financeiros	Alta	6 meses
	Não existe plano de formação dos Docentes	Elaborar plano de formação dos docentes para mestres e Doutores	Presidente	Recursos financeiros	Alta	Anual
3. Corpo docente	Mais de 50 % do corpo docente possui o vínculo de colaborador	Adopção e implementação de políticas de vinculação efectiva	Presidente Recursos Humanos	Recursos Humanos e Recursos financeiros	Alta	2 anos
	Não existe políticas e procedimentos de promoção e progressão na Carreira	Crear e Implementar políticas e procedimentos de promoção progressão na carreira docente, com base ao Dec. 191/18 de 8 de Agosto	Recursos Humanos	Recursos Humanos e Recursos financeiros	Alta	2 anos
4. Corpo discente	Não existem evidências da utilização dos resultados dos inquéritos de satisfação dos	Elaborar um plano de divulgação dos resultados.	Departamento de Gestão da Qualidade	Recursos materiais e financeiros	Alta	Anual

	estudantes para a melhoria e garantia da qualidade da instituição					
5. Pessoal Técnico e Administrativo	Não existem planos de carreira claros para os PTAs;	Elaborar plano de carreira	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Alta	Anual
	Não clarificação da área de apoio social dos PTAs.	Clarificar a área de apoio Social dos PTAs	Recursos Humanos	Recursos Humanos	Alta	Anual
6. Investigação	Não foram identificados instrumentos de monitorização e avaliação das actividades de investigação	Elaborar instrumentos de monitorização e avaliação das actividades de investigação	Área Científica	Recursos Humanos e financeiros	Alta	Anual
	Falta de laboratório de Investigação e extensão	Alocação de recursos para as actividades de investigação e laboratórios para investigação e extensão	Vice-Presidente P/ Assuntos Científicos e Pós-Graduação	Recursos financeiros	Alta	Anual
	Insuficiente sensibilidade da cultura de promoção das actividades de extensão	Incentivar as actividades de extensão universitária	Chefe de Departamento de Saúde	Recursos financeiros	Alta	Anual
7. Extensão						
8. Intercâmbio	Falta de efectivação da política mobilidade para os docentes e discentes	Implementar a mobilidade para os docentes e discentes	Departamento Jurídico e Intercâmbio	Recursos financeiros	Alta	Anual
	Insuficiência de equipamentos	Equipar devidamente os laboratórios	Presidente	Recursos financeiros	Alta	1 ano

9. Infra-estrutura	Laboratório.				
	Inexistência do Gabinete de Apoio aos estudantes	Criar um gabinete de apoio aos estudantes	Presidente	Recursos financeiros	Alta Anual
	Inexistência de um refeitório	Criar um refeitório	Departamento de Administração e Serviços Gerais	Recursos financeiros	Média 2 anos
	Inexistência de um posto para primeiros socorros	Criar um posto para primeiros socorros	Departamento de Administração e Serviços Gerais	Recursos financeiros	Alta Anual
	Inexistência de espaços desportivos	Criar espaços desportivos	Departamento de Administração e Serviços Gerais	Recursos financeiros	Média 2 anos
	Existência de barreiras arquitetónicas	Criar acessos para pessoas com necessidades especiais	Departamento de Administração e Serviços Gerais	Recursos financeiros	Média 2 anos
	Insuficiência de Projectores	Adquirir projectores	Departamento de Administração e Serviços Gerais	Recursos financeiros	Alta Anual
	Inexistência de equipamentos audiovisuais	Aquisição de equipamentos audiovisuais	Departamento de Administração e Serviços Gerais	Recursos financeiros	Alta Anual
10. Cumprimento da Legislação em Vigor	Falta de um mecanismo de monitorização do grau de cumprimento da legislação em vigor.	A criação de um mecanismo eficaz de Monitorização do grau de cumprimento da legislação em vigor.	Gabinete jurídico	Material de Apoio	Alta Anual
	Falta de um mecanismo de informação a comunidade académica sobre a legislação que regula o funcionamento da instituição	Criar mecanismo de informação a comunidade académica sobre a legislação que regula o funcionamento da instituição	Vice-Presidente P/ Assuntos Académicos e Vida Estudantil	Material de Apoio	Alta Anual

