



ISP

Jean Piaget

BENGUELA

COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

RELATÓRIO DE AUTO- AVALIAÇÃO DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO JEAN PIAGET DE BENGUELA

Benguela, Setembro de 2026



COMISSÃO DE AUTO-AVALIAÇÃO

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL DO INSTITUTO SUPERIOR POLITÉCNICO JEAN PIAGET DE BENGUELA

Composição da Comissão de Auto-Avaliação (CAA):
(Criada pelo Despacho de Nomeação n.º 17/GPR/N/26)

1. Juliano Vikwana Moisés Muli, Ph.D. – Coordenador
2. José Miguel Ferro, MSc. – Coordenador Adjunto
3. Júlia Lucalua, MSc. – Membro
4. Herculano Abel, Lic. – Membro
5. Clemente Kassai (Sociedade Civil) – Membro
6. Elizângela Ferreira (PTA) – Membro
7. Abel Tchindembe (Estudante) – Membro
8. Denilson Machado Amaral (Estudante) – Membro
9. Ruth Francisco (Estudante) – Membro

Benguela, Setembro de 2026

SUMÁRIO

Composição da Comissão de Auto-Avaliação (CAA):.....	2
1. Contextualização/Enquadramento.....	5
2. Metodologia do Processo Integrado de Auto-Avaliação	6
3. Análise SWOT da IES/UO	6
3.1 <i>Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)</i>	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 <i>Gestão</i>	6
3.2.1. Pontos Fortes.....	6
3.2.2. Pontos Fracos	7
3.2.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	7
3.3 <i>Currículos e Gestão Pedagógica</i>	7
3.3.1. Pontos Fortes.....	7
3.3.2. Pontos Fracos	7
3.3.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	7
3.4 <i>Corpo Docente</i>	7
3.4.1. Pontos Fortes.....	7
3.4.2. Pontos Fracos	7
3.4.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	7
3.5 <i>Corpo Discente</i>	7
3.5.1. Pontos Fortes.....	7
3.5.2. Pontos Fracos	8
3.5.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	8
3.6 <i>Pessoal Técnico e Administrativo (PTA)</i>	8
3.6.1. Pontos Fortes.....	8
3.6.2. Pontos Fracos	8
3.6.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	8
3.7 <i>Investigação Científica e Pós-Graduação</i>	8
3.7.1. Pontos Fortes.....	8
3.7.2. Pontos Fracos	8
3.7.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	8
3.8 <i>Extensão Universitária</i>	8
3.8.1. Pontos Fortes.....	8
3.8.2. Pontos Fracos	8
3.8.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	9

3.9 Intercâmbio	9
3.9.1. Pontos Fortes.....	9
3.9.2. Pontos Fracos	9
3.9.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	9
3.10 Infraestruturas.....	9
3.10.1. Pontos Fortes.....	9
3.10.2. Pontos Fracos	9
3.10.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	9
3.11. Cumprimento da Legislação em Vigor	9
3.11.1. Pontos Fortes.....	9
3.11.2. Pontos Fracos	9
3.11.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações.....	9
4. Análise Global (Oportunidades e Ameaças)	10
4.1. Oportunidades.....	10
4.2. Ameaças	10
5. Plano de Melhoria Institucional (PMI).....	11
6. Conclusões e Recomendações.....	13
ANEXOS	14
1. Declaração fundamental institucional.....	14
2. Alguns Membros da CAA.....	15

1. Contextualização/Enquadramento

O Instituto Superior Politécnico Jean Piaget de Benguela (ISPJPB) foi constituído formalmente em 10 de Maio de 2004, assumindo, na sua fase inicial, a configuração de Pólo da Universidade Jean Piaget de Angola. A sua autonomia institucional e pedagógica foi ratificada por meio do Decreto Presidencial n.º 168/12, de 24 de Julho, erigindo-se como uma Pessoa Colectiva de Direito Privado dotada de autonomia científica, pedagógica, administrativa e disciplinar, sob a promoção da Associação Instituto Piaget de Angola (AIPA), em conformidade com o Diário da República n.º 19, de 1 de Abril de 1999.

A instituição dispõe de Missão, Visão e Valores devidamente formalizados e articulados de forma coerente com o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI). A Missão encontra-se divulgada no portal electrónico oficial e nos espaços físicos institucionais, apresentando um nível de apropriação superior a 92% entre o corpo docente.

A estrutura académica do ISPJPB organiza-se em três (3) Departamentos de Ensino e Investigação (DEI): 1. Departamento de Ciências da Educação, Sociais e Humanas (DCESH); 2. Departamento de Ciências da Saúde (DCS); 3. Departamento de Ciências e Tecnologias (DCT).

O ISPJPB ministra um total de 17 Cursos de Graduação (Licenciaturas), sendo que 15 aprovados pelo Decreto Executivo n.º 192/16, de 6 de Abril e 2, correspondentes ao Ensino Primário e Educação de Infância, aprovados pelo Decreto Executivo n.º 19/26, de 29 de Abril, distribuídos da seguinte forma:

DCESH: 8 Cursos de Licenciatura (Direito, Sociologia, Economia e Gestão, Psicologia, Ensino do Português e Línguas Nacionais, Ensino Primário, Ciências da Educação Física e Desporto, Educação de Infância).

DCS: 4 Cursos de Licenciatura (Análises Clínicas e Saúde Pública, Enfermagem e Obstetrícia, Ciências Farmacêuticas, Radiologia e Imagiologia) e 3 Mestrados (Saúde Pública, Enfermagem de Saúde Materna e Obstetrícia, e Reabilitação Física).

DCT: 5 Cursos de Licenciatura (Engenharia de Refinação de Petróleos, Engenharia Electromecânica, Engenharia Informática de Gestão, Arquitectura, Engenharia Civil). Já os 3 Programas de Pós-Graduação – Mestrados (aprovados pelos Decretos Executivos n.º 511/17, de 3 de Outubro; n.º 519/17, 3 de Outubro; e n.º 523/17, 3 de Outubro).

O Corpo Docente é composto por 260 professores, distribuídos por titulação (35 Doutores [13,46%], 121 Mestres [46,54%] e 104 Licenciados [40,00%]) e por Departamentos, tais como, DCESH: 114 (43,85%); DCS: 82 (31,54%), e o DCT: 64 (24,62%). Do total de Docentes, 121 (42,96%) são efectivos/tempo integral e 139 (58,04%) são colaboradores/prestação de serviço.

Assim, dos 35 Doutores existentes, 16 (45,71%) são efectivos e 19 (54,29%) são colaboradores; dos 74 Mestres, (61,16 %) são efectivos e 47 (38,84%) são colaboradores; dos 31 Licenciados, 32 (29,81%) são efectivos e 73 (70,19 %) são colaboradores

Por seu turno, o Corpo Discente integra 4.731 estudantes, enquanto o Pessoal Técnico e Administrativo (PTA) conta com 163 funcionários.

O processo de Auto-Avaliação realiza-se no âmbito do Sistema Nacional de Garantia da Qualidade do Ensino Superior (SNGQES), sob o amparo do Decreto Presidencial n.º 203/18, de 30 de Agosto; Decreto Executivo n.º 108/20, de 19 de Março e Decreto Presidencial n.º 310/20, de 7 de

Dezembro, visando diagnosticar o desempenho institucional e orientar a melhoria contínua da qualidade.

2. Metodologia do Processo Integrado de Auto-Avaliação

O processo foi conduzido de acordo com as directrizes do INAAREES, desdobrando-se nas seguintes etapas:

1ª Acções Prévias: Termos de Referência (TdR); definição dos Padrões e critérios de verificação; estudo do Manual de Auto-Avaliação Institucional.

2ª Preparação: Constituição da Comissão de Auto-Avaliação Institucional (CAAI); Formação/capacitação dos membros da CAAI; elaboração do Plano de Actividades/Orçamento e realização de acções de sensibilização e capacitação da comunidade académica.

3ª Implementação (Recolha de Dados): Aplicação de inquéritos por questionário (*online* via *Google Forms*) a estudantes, docentes e PTA; realização de entrevistas semiestruturadas com a Presidência, Direcções de Departamento, Coordenações de Curso, Empregadores e Sociedade Civil; análise documental dos Projectos Pedagógicos de Curso (PPCs), relatórios, actas e dos regulamentos; observação directa às instalações.

4ª Síntese e Integração: Tratamento estatístico dos dados, consolidação do diagnóstico e elaboração do Relatório de Auto-Avaliação Institucional (RAAI); realização do Balanço crítico do Processo Auto-Avaliação e dos seus resultados em termos da melhoria institucional; divulgação e análise do Relatório final.

3. Análise SWOT da IES/UO

3.1 Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

3.1.1. Pontos Fortes

Formalização da Missão, Visão e Valores articulados com o PDI; ampla divulgação no portal web e espaços físicos; elevado conhecimento da Missão pela comunidade académica (>92%).

3.1.2. Pontos Fracos

Cerca de 55% dos Discentes e PTA possuem conhecimento apenas parcial da Missão; insuficiência de campanhas sistemáticas e contínuas de divulgação nas sessões de acolhimento e na abertura do Ano Lectivo.

3.1.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

O indicador apresenta um alinhamento estratégico sólido, mas requer reforço nos canais de comunicação interna. *Recomendação:* Implementar um plano contínuo de comunicação institucional e reforçar as acções de acolhimento semestral aos novos funcionários e estudantes.

3.2 Gestão

3.2.1. Pontos Fortes

Estrutura orgânica formalizada pelo Estatuto Orgânico, Regulamento Geral e Interno; órgãos transversais de qualidade activos (GAGQS e CIBE); aplicação do Manual de Boas Práticas para Igualdade de Género e Inclusão.

3.2.2. Pontos Fracos

Elevada concentração da Gestão Orçamental na Entidade Promotora (AIPA), o que condiciona a autonomia financeira da Presidência e, consequentemente também dos Departamentos; necessidade de maior formalização e devolução de resultados na Avaliação de Desempenho do pessoal docente e não docente.

3.2.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Gestão funcionalmente bem estruturada, porém com rigidez orçamental. *Recomendação:* Optimizar procedimentos orçamentais garantindo quotas às Unidades Orgânicas, Centro de investigação e instituir mecanismos formais de *feedback* de desempenho.

3.3 Currículos e Gestão Pedagógica

3.3.1. Pontos Fortes

Planos Curriculares alinhados ao Decreto Presidencial n.º 193/18 de 10 de Agosto; processo de transição de Carga Horária para adopção do Sistema de Unidades de Crédito (UC); gestão académica informatizada (PIGEST/SIGARRA); cooperação e articulação com Ordens Profissionais (Ordem dos Advogados de Angola – OAA, Ordem dos Farmacêuticos de Angola – OFA, Ordem dos Biomédicos, Ordem dos Enfermeiros, Ordem dos Arquitectos de Angola e Ordens dos Engenheiros de Angola – OEA), Associação Nacional das Ciências e Tecnologias das Radiações de Angola (ANCTRA).

3.3.2. Pontos Fracos

Desconhecimento do funcionamento do Sistema de Créditos por parte de alguns estudantes e certos PTAs.

3.3.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Matrizes curriculares conformes e actualizadas. *Recomendação:* realizar *workshops* explicativos sobre o sistema de créditos à comunidade académica.

3.4 Corpo Docente

3.4.1. Pontos Fortes

Elevada qualificação académica (60 % de Mestres e Doutores); corpo docente maioritariamente nacional; existência de programas internos de capacitação psicopedagógica.

3.4.2. Pontos Fracos

Elevada proporção de docentes colaboradores em regime de prestação de serviços (53,46%) comparativamente aos efectivos (46,54%);

3.4.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Qualificação técnica forte, mas com fragilidade no vínculo laboral. *Recomendação:* Executar plano gradual de transição de docentes colaboradores para o regime de tempo integral/exclusividade e apoiar a formação de Pós-Graduação (Doutoramento e Mestrado) do quadro próprio.

3.5 Corpo Discente

3.5.1. Pontos Fortes

Processo de admissão transparente e regulamentado; base de dados sociodemográfica estruturada; suporte multidisciplinar (GAPE, Consultório Médico, Bolsas internas e externas através da AIPA/Parceiros); dinamismo associativo e cultural (Associação dos Estudantes – AE, Grupo de

Teatro e Banda Piaget e o Club Desportivo da Graça); integração de alunos na CAAI.

3.5.2. Pontos Fracos

Pouca visibilidade e fraca devolução dos resultados dos inquéritos de satisfação; reduzida iniciativa autónoma discente na criação de projectos de investigação de base.

3.5.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Excelente ecossistema de apoio e vida estudantil. *Recomendação:* Publicar periodicamente as sínteses e planos de acção decorrentes dos inquéritos aplicados aos estudantes; incentivar os discentes a criação de projectos de investigação nos primeiros anos de formação.

3.6 Pessoal Técnico e Administrativo (PTA)

3.6.1. Pontos Fortes

Rácios PTA/Docente/Discente adequados; processos individuais organizados pelos Recursos Humanos; plano anual de formação contínua; disponibilização de Equipamentos de Protecção Individual (EPI) e bolsas de estudo para colaboradores e seus dependentes.

3.6.2. Pontos Fracos

Ligeira redução da percepção da clareza na aplicação do Qualificador Ocupacional para progressão na carreira; insatisfação moderada pelo reconhecimento e mérito profissional.

3.6.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Quadro técnico eficiente nas operações diárias. *Recomendação:* Reestruturar e divulgar de forma transparente o Qualificador Ocupacional e o plano de evolução na carreira do PTA.

3.7 Investigação Científica e Pós-Graduação

3.7.1. Pontos Fortes

Unidade vocacionada (Centro de Estudos e Pesquisas - CEsP) com Revista Científica própria; linhas de investigação definidas por DEI; registo ORCID dos docentes; realização regular de Jornadas Técnico-Científicas internacionais, Exposições, Feiras e Fóruns dos Departamentos.

3.7.2. Pontos Fracos

Insuficiência de financiamento directo para apoiar publicações em revistas internacionais indexadas.

3.7.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Estrutura investigativa funcional, necessitando de maior projecção internacional. *Recomendação:* Criar um Fundo Interno de Fomento à Investigação e capacitar continuamente os docentes em redacção científica avançada.

3.8 Extensão Universitária

3.8.1. Pontos Fortes

Projectos de grande impacto comunitário alinhados as ODS (Projecto Desportivo da Graça, Piaget Malária Zero, Alfabetização, PsiLab, Auscultação Jurídica, Sábados de Saúde Pública, CHANCE, Monitorização do Projecto Rio Catumbela, etc.); concessão de bolsas de estudo internas como incentivo a alunos participantes.

3.8.2. Pontos Fracos

Participação ainda irregular e pouco formalizada de parte do corpo docente na liderança dos

projectos, devido a insuficiência de financiamento directo de apoio às actividades de Extensão Universitária.

3.8.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

A Extensão Universitária é um dos eixos mais fortes da instituição. *Recomendação:* Instituir um sistema de valoração e descarga horária/créditos académicos para docentes envolvidos em projectos de extensão.

3.9 Intercâmbio

3.9.1. Pontos Fortes

Integração na Rede Internacional do Instituto Piaget (Portugal, Brasil, Cabo Verde, Guiné-Bissau, Moçambique); protocolos locais com Governos Provinciais, Hospitais, IES da região e empresas Públicas e Privadas.

3.9.2. Pontos Fracos

Baixa execução de mobilidade académica transfronteiriça de docentes/estudantes (impactada pela conjuntura económica); reduzido número de alunos e docentes estrangeiros no campus.

3.9.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Rede de parceiros ampla. *Recomendação:* Desenvolver programas específicos de bolsas de mobilidade em parceria com a rede internacional Piaget e não só.

3.10 Infra-estruturas

3.10.1. Pontos Fortes

Campus estruturado com salas equipadas, anfiteatros e auditórios; laboratórios especializados de excelência (Radiologia, Anatomia, Química, Farmácia, Civil, Informática, electromecânica, Tribunal Simulado, PsiLab, Formação de professores); condições moderadas de acessibilidade física (rampas e elevador); satisfação geral da comunidade >75%.

3.10.2. Pontos Fracos

Instabilidade da rede de internet sem fios (Wi-Fi) em algumas áreas; necessidade de actualização do acervo bibliográfico físico em áreas específicas.

3.10.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Instalações físicas modernas e adequadas. *Recomendação:* Ampliar a largura de banda por fibra óptica, melhorar o acesso de mobilidade reduzida e adquirir bases de dados/bibliotecas virtuais.

3.11. Cumprimento da Legislação em Vigor

3.11.1. Pontos Fortes

Rigorous cumprimento da Legislação vigente do MESCTI; aprovação legal dos Cursos; realização regular de Processos de Auto-Avaliação.

3.11.2. Pontos Fracos

Processo de enquadramento integral do corpo docente no Estatuto da Carreira Docente (Decreto Presidencial n.º 121/20, de 27 de Abril) está em fase final de consolidação.

3.11.3. Avaliação Global do Indicador e Recomendações

Plena conformidade legal e regulamentar. *Recomendação:* Concluir o enquadramento formal dos docentes nas categorias da carreira docente.

4. Análise Global (Oportunidades e Ameaças)

4.1. Oportunidades

a) Rede Internacional Piaget: Oportunidade de alavancar com a investigação intercontinental, programas conjuntos de capacitação e Pós-Graduação.

b) Parcerias Locais e Nacionais: Crescente procura por parte de órgãos públicos e empresas para prestação de serviços, estágios e extensão.

c) Reconhecimento do Mercado: Elevada taxa de empregabilidade e boa aceitação dos graduados pelos empregadores.

d) Financiamentos Externos: Possibilidade de submissão de candidaturas a fundos de investigação científica nas áreas da Saúde, Ambiente, Tecnologia e Ciências Sociais.

4.2. Ameaças

a) Conjuntura Económica: Perda de poder de compra das famílias, podendo gerar inadimplência e abandono escolar.

b) Concorrência do Sector: Proliferação de IES na região ofertando Cursos equivalentes com menor duração (4 anos vs 5 anos).

c) Transportes e Segurança: Limitações nos transportes públicos e segurança no período nocturno, afectando alunos do ensino pós-laboral.

d) Resposta do Mercado de Trabalho: Flutuações na abertura de concursos públicos de ingresso para carreiras específicas.

5. Plano de Melhoria Institucional (PMI)

Indicador padrão/Critério de verificação	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade (Alta, Média, Baixa)	Cronograma
						Prazo
1-Missão e Plano de Desenvolvimento Institucional	Divulgação insuficiente junto da comunidade académica e PTA	- Elaborar e implementar um plano de comunicação institucional de difusão contínua; - Reforçar acções de acompanhamentos no início do ano Lectivo.	GCI, Direcções de DEI e Coordenações	Materiais gráficos e digitais	Média	1.º Semestre
2-Gestão	- Elevada concentração de Gestão financeira; - Ausência de comunicação sistemática dos resultados da Avaliação de Desempenho.	- Optimizar os procedimentos de aprovação orçamental; - Instituir um procedimento formal para o envio dos Relatórios de Avaliação.	Presidência, RH e GAGQS	- Normativos de procedimento de gestão interna; - Criar modelos normalizados de Fichas de comunicação.	Alta	1 Ano
3-Currículos	Domínio insuficiente por parte do corpo docente e discente, quanto a operacionalização e regras do Sistema de Unidades de Crédito (UC).	Realizar acções de formação e <i>workshops</i> esclarecedores sobre a aplicação do Sistema de UC.	Vice-Presidência Para os Assuntos Académicos e Vida Estudantil, GAGQS, Directores de Departamentos e Coordenadores de Curso	- Elaboração de Manuais e Guias Práticos em formato digital e impreso. - Meios logísticos e instalações para a realização das acções de formação.	Alta	1 Ano
4-Corpo Docente	Elevada taxa de colaboradores (58,04%)	- Executar um plano progressivo de integração de docentes no quadro (Tempo Integral). - Promover a qualificação do Corpo docente existente através de incentivos e apoios a Programas de Pós-Graduação (Mestrado e Doutoramento).	Entidade Promotora, Presidência e RH	- Verba orçamental para a contratação e integração do pessoal. - Programas de apoio à Formação avançada (Bolsas de Estudos) no âmbito dos Protocolos institucional.	Alta	1 a 2 Anos
5-Corpo Discente	Divulgação insuficiente dos resultados dos Inquéritos de satisfação.	Divulgar os resultados nos canais informativos institucional.	Coordenações de Curso e GCI	Portal institucional, Redes Sociais e Painéis informativos.	Média	1.º Semestre

Indicador padrão/Critério de verificação	Fraqueza	Acção de melhoria	Responsável	Recursos necessários	Prioridade (Alta, Média, Baixa)	Cronograma
						Prazo
6-Pessoal Técnico e Administrativo	Falta de clareza na progressão da carreira (Qualificador)	Rever, reestruturar e divulgar publicamente o Qualificador Ocupacional.	RH e Presidência	Apoio técnico especializado em consultoria de Gestão de RH.	Média	1 a 2 Anos
7-Investigação	Número reduzido de publicações científicas em revistas indexadas, motivados pela limitação de recursos financeiros dedicados à investigação.	Criar um fundo interno para o Fomento à Investigação e promover acções de capacitação docente.	Entidade Promotora e CESP	Verba orçamental dedicada à investigação científica.	Alta	1 a 2 Anos
8-Extensão	Participação reduzida e inconstante do corpo docente nas actividades e projectos de Extensão Universitária.	Definir regulamentação e incentivos específicos (Adendas Contratuais e bonificações).	Presidência e GAGQS	Regulamentação dos incentivos (Adenda contratual)	Média	1 Ano
9-Intercâmbio	Reduzida mobilidade internacional efectiva de alunos e docentes.	Estabelecer um Programa de Bolsas de mobilidade em parceria com a Rede UniPiaget.	Presidência e AIPA	- Acordo de cooperação intra-institucional. - Verba Orçamental para o Fundo de Mobilidade.	Baixa	1 a 2 Anos
10-Infra-estruturas	- Instabilidade na rede <i>Wi-Fi</i> . - Necessidade de actualização bibliográfica.	- Aumentar a largura da banda da rede <i>Wi-Fi</i> . - Subscrever o acesso à Bibliotecas virtuais e base de dados científicos.	Entidade Promotora e Divisão Tecnológica	- Alocar verbas para as Infra-estruturas do <i>Wi-Fi</i> para as Licenças de subscrição das Bibliotecas Virtuais.	Alta	1 Ano
11-Cumprimento da Legislação em vigor	Processo pendente de transição e adaptação ao Decreto Presidencial n.º 121/20, de 27 de Abril.	Finalizar o processo de transição e enquadramento de todo corpo docente na carreira em conformidade com o Diploma Legal.	Presidência, RH e GAGQS	Suporte administrativo do RH.	Alta	1 a 2 Anos

6. Conclusões e Recomendações

Quanto as Conclusões podemos dizer que o processo de Auto-Avaliação Institucional (AAI) do ISPJPB demonstrou um compromisso consolidado da comunidade académica com a cultura da garantia da qualidade, rigor e transparência institucional.

O ISPJPB afirma-se como uma instituição de referência regional em Benguela, sustentada por infra-estruturas funcionais, forte inserção comunitária e Projectos de Extensão Universitária consolidados.

Os principais desafios estratégicos residem na expansão do quadro docente em Tempo Integral, na descentralização orçamental e no estabelecimento de linhas sustentáveis do fomento e de financiamento à investigação científica.

No que concerne às Recomendações, temos por elencar as seguintes:

- Rever a questão da Regularização e valorização do Quadro Docente. Isto consiste, concretamente, em acelerar a transição dos docentes colaboradores para o Regime de tempo integral/exclusividade, alinhando-os ao Estatuto da Carreira Docente (Decreto Presidencial n.º 121/20, de 27 de Abril).

- Instituir um Programa de incentivos e de apoio financeiro directo para docentes que publiquem em revistas científicas internacionais indexadas, promovendo a capacitação para a escrita académica.

- Estabelecer uma agenda semestral de divulgação pública dos resultados das acções, da garantia, da qualidade e dos inquéritos de satisfação junto aos estudantes e PTAs.

- Estabilizar e expandir a cobertura e capacidade da rede Wi-Fi no campus universitário.

- Estudar e implementar mecanismos de descentralização orçamental para conceder maior agilidade à gestão das actividades operacionais e pedagógicas dos Departamentos de Ensino.

Benguela, Setembro de 2026

A Comissão de Auto-Avaliação



ANEXOS



DECLARAÇÃO FUNDAMENTAL

VISÃO

OFERECER UM ENSINO DE QUALIDADE, RIGOR E INOVAÇÃO.

MISSÃO

PROMOVER O DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS, CIENTÍFICAS E TECNOLÓGICAS DOS QUADROS SUPERIORES.

OBJECTIVOS

- ASSEGURAR UMA FORMAÇÃO HUMANA, PROFISSIONAL, CIENTÍFICA, TÉCNICA, INTEGRAL E ECOLÓGICA;
- PROMOVER CURSOS DE GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO;
- DESENVOLVER ACTIVIDADES DE INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA, TECNOLÓGICA E DIVULGAR OS SEUS RESULTADOS;
- PROMOVER INTERCÂMBIO CULTURAL, CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO COM INSTITUIÇÕES CONGÊNERES;
- CONTRIBUIR PARA O DESENVOLVIMENTO DO ESPÍRITO CRÍTICO E DE REFLEXÃO NO DOMÍNIO DA PRODUÇÃO MATERIAL E IMATERIAL;
- PROMOVER A EXTENSÃO ATRAVÉS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ESPECIALIZADOS À COMUNIDADE E DA COOPERAÇÃO COM EMPRESAS, INSTITUIÇÕES E ASSOCIAÇÕES;
- PROMOVER UMA CULTURA DE AUTO-AVALIAÇÃO PARA UMA MELHORIA CONTÍNUA DOS PROCESSOS.

VALORES

HUMANISMO, INTEGRALIDADE, ÉTICA E ECOLOGIA.



info:

 www.ipiagetbenguela.org

 ISP Jean Piaget de Benguela





2. Alguns Membros da CAA



**3. Encontro metodológico da CAA com
a Presidência e Chefes de Sector**



4. Encontro metodológico da CAA com o Gabinete de Gestão da Qualidade



6. Encontro metodológico com o INAAREES