

PLANO DE ATIVIDADES E ORÇAMENTO 2015 – Versão Resumida



**qualidade
responsabilidade Ambiental
cidadania
ética
interculturalidade e multiculturalidade
igualdade de oportunidades**



Ficha Técnica

Título	Plano de Atividades e Orçamento 2015
Coordenação	Direção (Álvaro Cartas)
Autoria	Inovinter – Centro de Formação e Inovação Tecnológica
Data de Realização	Agosto 2014
Aprovado pelo Conselho de Administração em	
Propriedade	INOVINTER – Centro de Formação e de Inovação Tecnológica Av. Almirante Reis, n.º 45 – R/C Dto 1150-010 Lisboa

Introdução

O Plano de Atividades e Orçamento (PAO) do Inovinter para 2015 proposto neste documento tem em conta a missão, os objetivos estratégicos do Inovinter e as orientações técnicas das entidades tutelares, bem como os desenvolvimentos nas envolventes do Centro ao nível local, regional e nacional e as políticas nacionais de educação e formação.

Este documento foi elaborado no contexto de complexidade e incerteza, resultante de três ordens de fatores: A situação política, social e económico-financeira; A envolvente da educação e formação em Portugal e na Europa, através da estratégia 2020; O início de um novo quadro comunitário de apoios, resultante do Acordo de Parceria para o período de 2014 – 2020.

É neste exigente contexto que o Inovinter se empenhará na persecução do Plano de Atividades para 2015 e no cumprimento das metas, explorando oportunidades e procurando alternativas que permitam a realização da sua missão e objetivos.

O Inovinter continuará a apostar, deliberadamente, na disponibilização de uma oferta formativa – inicial e contínua – que tem como objetivo a adequação da resposta formativa às necessidades atuais e emergentes das empresas e do mercado de trabalho.

Continuará, igualmente, a assegurar que esta oferta de educação e formação seja ajustada às necessidades e expectativas individuais, possibilitando o desenvolvimento das competências e qualificações, a progressão escolar e profissional, a realização pessoal e a melhoria da empregabilidade e da inclusão social, quer seja jovem ou adulto, empregado ou desempregado.

O Plano de Atividades e Orçamento para 2015 traduz e considera os desenvolvimentos do Centro nos últimos três anos, dos quais se relevam:

- Abrangência e diversificação do Plano de Oferta Formativa, nomeadamente em relação às modalidades e áreas de formação e aos destinatários, na perspetiva de garantir não só o desenvolvimento das qualificações e competências necessárias ao mercado de trabalho, assegurando a indispensável correspondência de necessidades e expectativas dos vários intervenientes, mas também a melhoria dessas qualificações e competências através de práticas inovadoras e apelativas de aprendizagem;
- Melhoria da acessibilidade e da qualidade da informação disponibilizada na Intranet e no sítio;
- Consolidação e melhoria da funcionalidade da plataforma informática de gestão da formação – *Training Server* – tornando-a mais dinâmica e privilegiando todo o processo da formação;
- Aumento dos níveis de eficiência e eficácia dos serviços, através da otimização dos recursos disponíveis, a desburocratização e ao agilizar dos processos administrativos;
- Aposta na promoção de uma cultura de qualidade, de forma a proporcionar serviços que permitam elevar os padrões de aprendizagem e a melhoria dos resultados obtidos;
- Compromisso com uma gestão rigorosa e eficaz que procura recriar oportunidades, mobilizar e otimizar recursos.

O Plano e Orçamento para 2015 privilegiam os seguintes objetivos operacionais:

- Executar o Plano de Formação para atingir as seguintes metas:
 - ✓ N.º de Ações: 430;
 - ✓ N.º de Formandos/as: 7 931;
 - ✓ N.º de Horas: 37 647;
 - ✓ Volume de Formação: 712 626 horas
- Ampliar e forçar a intervenção no âmbito do CQEP – Centro para a Qualificação e o Ensino Profissional através do dispositivo de RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências ao nível profissional e de dupla certificação, afirmando a ação e a prática em critérios de exigência, eficácia e rigor;
- Racionalizar recursos, simplificar processos e otimizar as tecnologias de Informação e Comunicação – TIC;

- Continuar a aprofundar as práticas de gestão rigorosa e de contenção orçamental, bem como da procura de fontes adicionais de financiamento;
- Reforçar a posição do Inovinter a nível nacional, regional e local através do estabelecimento de novas parcerias e dinamizar as existentes e, ainda, integrar e participar ativamente nos Conselhos Municipais de Educação e nas redes da Segurança Social;
- Continuar a modernizar os serviços com a implementação de um programa ambicioso de desmaterialização documental e dos processos associados à formação e às restantes atividades do Centro. Esta iniciativa implicará profundas alterações na forma como os diversos tipos de documentos passarão a ser produzidos, divulgados e utilizados e reduzirá drasticamente a utilização de papel, permitindo uma eficiente gestão dos documentos aos níveis da elaboração, validação, circulação e arquivo;
- Consolidar o Sistema de Gestão da Qualidade - SGQ com o objetivo de aumentar a satisfação dos utentes e fomentar a melhoria contínua, visando a promoção de serviços de excelência sustentáveis;
- Continuar a apostar no desenvolvimento da qualificação e atualização dos/as formadores/as;
- Promover, reforçar e melhorar a qualidade das práticas metodológicas e da consolidação de critérios de qualidade que contemplem a aferição e avaliação dos resultados das aprendizagens;
- Promover e potenciar a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação no domínio das práticas formativas, da conceção e produção de recursos técnico-pedagógicos, para apoiar e melhorar os desempenhos e os resultados das aprendizagens;
- Monitorizar os procedimentos para a melhoria da comunicação entre os serviços e entre estes e os formandos;
- Promover a utilização, de forma sistemática da plataforma *e-learning* do Centro, para as ações de formação, quer através da disponibilização de informação e conteúdos, quer para a interação com os formandos e formadores ou, o desenvolvimento de atividades *on-line*;
- Apostar e aproveitar as oportunidades de financiamento criadas pelo novo quadro comunitário para o desenvolvimento de projetos de intervenção social e no âmbito das metodologias e práticas pedagógicas que proporcionem benefícios diretos nos resultados das aprendizagens e no desempenho de sucesso dos nossos/as formandos/as;
- Continuar a investir na melhoria das infraestruturas e gestão dos recursos físicos de apoio à atividade formativa, através do Plano de Manutenção de Infraestruturas, instrumento que permite a redução de custos, a melhoria da qualidade das instalações e dar resposta às necessidades previamente identificadas, bem como efetuar a gestão das manutenções periódicas;
- Consolidar o plano de formação dirigido aos/às trabalhadores/as do Centro, promovendo a atualização de competências e qualificações e o seu desenvolvimento pessoal, para permitir uma resposta mais adequada aos desafios com que o Inovinter se confronta, mas também, para a sua valorização;
- Concretizar o processo de avaliação dos/as trabalhadores/as nos termos do seu Regulamento, para o efeito, serão introduzidas melhorias e ajustamentos ao Sistema de Avaliação de Desempenho dos/as trabalhadores/as, tornando-o mais equitativo, objetivo e eficaz para um maior controlo dos resultados.

A concretização dos objetivos definidos para 2015 estará dependente das condições externas – a situação política, social e económica a nível nacional - bem como do envolvimento de todos e todas - parceiros institucionais, órgãos sociais, formadores/as e dos/as trabalhadores/as. Aos/às trabalhadores/as do Inovinter continuará a ser pedido um grande esforço e empenho no conhecido quadro de redução salarial e do congelamento da promoção e progressão na carreira.

Capacidade Formativa

Sempre assumiu uma relevância estratégica a capacidade do Inovinter em promover um plano de formação profissional, numa perspetiva transversal a todas as atividades económicas, e ajustado às reais necessidades regionais e locais, com uma intervenção que não se cinge exclusivamente à esfera dos grandes centros urbanos.

Deste modo, com uma distribuição geográfica equitativa e uma cultura de proximidade e de trabalho em parceria, contribuindo assim para a deslocalização da formação para os locais onde existam necessidades formativas diagnosticadas, o Inovinter garante uma cobertura geográfica de todo o Portugal Continental a partir das suas estruturas fixas denominadas por Delegações e Polos.

Reconhecendo a importância dos recursos físicos e materiais disponíveis para a organização e a execução, qualitativa e quantitativa, dos seus projetos, asseguramos os requisitos necessários e adequados ao pleno funcionamento da atividade formativa.

Nas suas instalações, o Inovinter tem diligenciado no sentido de assegurar as condições de acessibilidade requeridas às pessoas com necessidades especiais, as condições ambientais adequadas (luz, temperatura, ventilação, insonorização) e as condições de higiene e segurança. Dispomos nas Delegações e Polos, de um local de atendimento devidamente identificado, observando uma imagem institucional atual e adotada transversalmente, bem como de áreas destinadas a salas de reuniões, auditórios, salas de estudo e biblioteca/mediateca e os espaços de convívio e de refeição.

A existência de salas de formação teórica e de formação no domínio das novas tecnologias permite a realização em simultâneo de diversas ações de formação, uma vez que estes espaços se encontram permanentemente dotados de mobiliário indispensável ao desenvolvimento da formação e de meios informáticos e didáticos (como computadores e respetivos periféricos, impressoras, quadros interativos, videoprojectores, telas de projeção e quadros brancos).

Salvaguardando-se algumas exceções devidamente autorizadas pelo Conselho Diretivo do IEFPI, requeridas com a finalidade de assegurar as melhores condições ambientais, de conforto, segurança e higiene dos/as utentes, quer as salas de formação teórica, quer as salas destinadas à formação em informática possuem uma capacidade instalada para um mínimo de 20 formandos/as, permitindo promover sessões de formação de índole teórica e prática, na vertente simulada.

Simultaneamente, o Inovinter disponibiliza no âmbito do projeto de “Formação nas Aldeias”, salas de formação teóricas e salas de formação de informática itinerantes, devidamente equipadas com computadores de secretária ou portáteis (no máximo um computador por cada dois formandos/as e um computador para o/a formador/a), cavalete, vídeo projetor e tela de projeção, permitindo assim garantir às parcerias constituídas as condições pedagógicas requeridas para a realização de ações de formação fora das suas estruturas fixas.

Tendo como objetivo essencial a promoção da atividade formativa para a valorização dos recursos humanos numa perspetiva transversal a todas as atividades económicas, o Inovinter reconhece a exigência de investimento em materiais, software e equipamentos nas áreas de formação técnica, particularmente as de cariz mais prático.

Deste modo, e em articulação com a equipa pedagógica, procura-se assegurar atempadamente todas as condições requeridas à realização da ação de formação dentro dos parâmetros de qualidade exigidos, realizando todos os investimentos necessários e/ou estabelecendo protocolos de parcerias com Escolas, Empresas ou outras Instituições, sempre que se diagnostiquem necessidades que careçam de ser colmatadas.

Fica deste modo assegurada a capacidade formativa do Inovinter na realização de ações em diversas áreas de formação e de proporcionar esses serviços nos locais onde as necessidades são diagnosticadas.

Constrangimentos e Potencialidades

O Inovinter apostou desde o seu início, na constituição e manutenção de uma equipa de recursos humanos coesa, empreendedora e devidamente qualificada e empenhada na missão e nos objetivos organizacionais.

Simultaneamente, sobressai todo o investimento efetuado para criar as melhores condições de trabalho aos/às seus/suas trabalhadores/as, nomeadamente os investimentos nas novas tecnologias de informação e comunicação, procurando com os mesmos, a simplificação de processos e procedimentos.

Assumindo como fator determinante da sua cultura organizacional a melhoria contínua dos serviços prestados aos/às seus/suas clientes e às partes interessadas e reconhecendo as potencialidades intrínsecas das medidas operacionalizadas que visem a concretização desse objetivo, o Inovinter implementou um Sistema de Gestão da Qualidade obedecendo aos requisitos subjacentes à Norma NP EN ISO 9001.

Foi deste modo “edificada” uma estrutura organizacional que acautelasse todas as condições técnicas de forma a garantir a eficiência e a eficácia na materialização dos seus objetivos.

Em termos práticos isto significa que o Inovinter tem as potencialidades técnicas para responder quantitativamente e qualitativamente às mais diversas solicitações que se enquadrem na sua área de atuação e que não se esgotam em projetos exclusivamente de promoção de ações de formação cofinanciadas.

Toda a atividade do Inovinter é assegurada e, simultaneamente, potencializada por uma rede de Delegações e Polos dispersos de Norte a Sul de Portugal Continental, que, com uma intervenção descentralizada e privilegiando a proximidade com os/as nossos/as destinatários/as, garante uma cobertura de intervenção de todo o território.

Os resultados desse trabalho de proximidade são reforçados pela orientação estratégica do Inovinter em estabelecer e cimentar parcerias com os principais “atores”, quer tenham abrangência de índole nacional, regional e/ou local, como Sindicatos, Câmaras Municipais, Juntas de Freguesia, Associações de Desenvolvimento Local, Organizações de Economia Social, Empresas e outras Instituições, com o objetivo de promover dinâmicas de cooperação com todos os agentes económicos e sociais.

Para além de potenciar proactivamente novas e atuais parcerias, não só na intervenção nacional, mas também na área da cooperação para o desenvolvimento nos PALOP (exemplo dos projetos de Cooperação com São Tomé e Príncipe) ou em projetos de índole Comunitária, o Inovinter, enquanto Centro de Formação Protocolar, reconhece e procura valorizar todas as potencialidades associadas ao facto de ter sido constituído pelos parceiros institucionais IEFP, IP e CGTP-IN.

A situação económica e financeira de Portugal que se tem degradado nos últimos anos, com o débil crescimento do Produto Interno Bruto, o crescente endividamento público apesar das constantes medidas de contenção que afetam negativamente toda a economia, o elevado número de empresas que entraram em falência ou que se deparam com dificuldades financeiras, a elevada taxa de desemprego mais relevante ao nível dos jovens e o crescente aumento da emigração, o já elevado número de pessoas/famílias com dificuldades económicas e financeiras, são fatores que originam um contexto externo instável e complexo com evidentes implicações na atuação do Inovinter.

Há deste modo, todo um conjunto de constrangimentos latentes, evidenciando-se:

- Os associados ao orçamento do Inovinter e as respetivas implicações na execução do plano de formação, quer pelo facto de haver uma redução/ cativação de verbas e a consequente redução do número de horas de formação, quer por indefinições orçamentais que possam condicionar a operacionalização da formação;
- A crescente relevância de fatores exógenos às ações de formação, particularmente as relacionadas com a situação económica e financeira descrita anteriormente, que influenciam as atitudes e os comportamentos dos/as formandos/as e formadores/as em “contexto formativo”;

- As orientações para a maximização do volume de formação fomentando a constituição de grupos de formação com um elevado número de participantes, exigindo ajustamentos nas estratégias pedagógicas por forma a minimizar os respetivos impactos desta medida;
- Os relacionados com a diminuição dos apoios sociais pagos aos/às formandos/as, fator que se torna mais crítico quando se verifica o acréscimo do número de candidatos/as em situação de desemprego, encaminhados/as ou não pelos Centros de Emprego, a frequentarem as ações de formação.

Por fim, é de salientar que o ano de 2014 marca o início do novo Quadro Comunitário (2014 – 2020), com todos os constrangimentos subjacentes a uma transição que implica sempre a redefinição de prioridades Comunitárias e Nacionais e a respetiva reafecção dos fundos comunitários, à redefinição de objetivos e das diversas entidades intervenientes mas sobretudo à respetiva alteração de regras e de regulamentos inerentes à atividade formativa.

Deste modo, e relacionado com a alteração do quadro comunitário é expectável que no período de 2014 a 2015 ocorram algumas alterações, nomeadamente nas regras e regulamentos que enquadram a operacionalização da atividade formativa.

Conscientes dessa realidade, compete ao Inovinter, com flexibilidade técnica e estrutural, promover os ajustamentos necessários que potencializem a nossa atividade no novo contexto económico, social, cultural e político que se avizinha.

Áreas de Intervenção

1) Formação Profissional

A atividade formativa prevista para o Inovinter em 2015 procura contribuir positivamente para a implementação das políticas públicas de emprego e de formação profissional, privilegiando-se as ofertas de qualificação que respondam às prioridades estratégicas definidas a nível nacional e regional.

Nesse sentido, procurámos que o Plano de Formação desse resposta às orientações atualmente existentes, nomeadamente na distribuição da oferta formativa pelas diversas modalidades, com destaque para a medida de intervenção “Vida Ativa”, cursos de Aprendizagem e de Especialização Tecnológica, na relevância atribuída às áreas de educação e formação e às respetivas saídas profissionais consideradas como prioritárias, na construção de uma oferta formativa que possibilite aos/às candidatos/as a construção gradual de percursos de qualificação, na submissão de propostas formativas que respeitem os referenciais constantes no Catálogo Nacional de Qualificações e na constituição de grupos de formação, sempre que as condições logísticas e técnico-pedagógicas o permitam, com um mínimo de 20 formandos/as.

Com um Plano de Formação de âmbito nacional, mas elaborado a partir de um diagnóstico de necessidades de formação operacionalizado pelas estruturas locais do Inovinter, envolvendo a participação de diversas entidades parceiras, pretendemos proporcionar as respostas de formação ajustadas à qualificação da população, quer se tratem de jovens ou adultos, empregados ou desempregados.

O Plano de Atividades contempla assim para o ano de 2015, a realização de 430 ações de formação enquadradas em diversas modalidades de formação, nomeadamente os cursos de Aprendizagem, cursos de Educação e Formação de Adultos, cursos de Especialização Tecnológica ou as Formações Modulares Certificadas, com destaque para a medida de intervenção “Vida Ativa”.

Com o objetivo de refinar a atividade formativa, serão submetidas as correspondentes candidaturas às regiões, modalidades e programas operacionais, caso haja a abertura das respetivas candidaturas pelas entidades gestoras.

a) Objetivos gerais

As metas globais fixadas para o ano de 2015 são as seguintes:

Modalidade	Indicadores Físicos			
	Ações	Formandos/as	Horas	Volume
Aprendizagem	9	129	3.464	55.952
CET	3	60	780	15.600
EFA	5	102	5.278	106.080
Formação Modular	382	7.212	26.400	506.700
Formação para a Inclusão	2	52	400	10.400
Formação Contínua	17	217	298	4.146
Formação de Formadores/as	12	159	1.027	13.748
Total Geral	430	7.931	37.647	712.626

Tabela 1 - Análise dos Indicadores Físicos por Modalidade

O Plano de Formação contempla a realização de 430 ações de formação, às quais correspondem 7.931 formandos/as, 37.647 horas e 712.626 horas de volume de formação.

Comparativamente ao Plano de Formação inicial de 2014, verifica-se uma diminuição nos indicadores físicos, em cerca de 18% no número de ações e de formandos/as e de 10% no número de horas e de 6% no volume de formação.

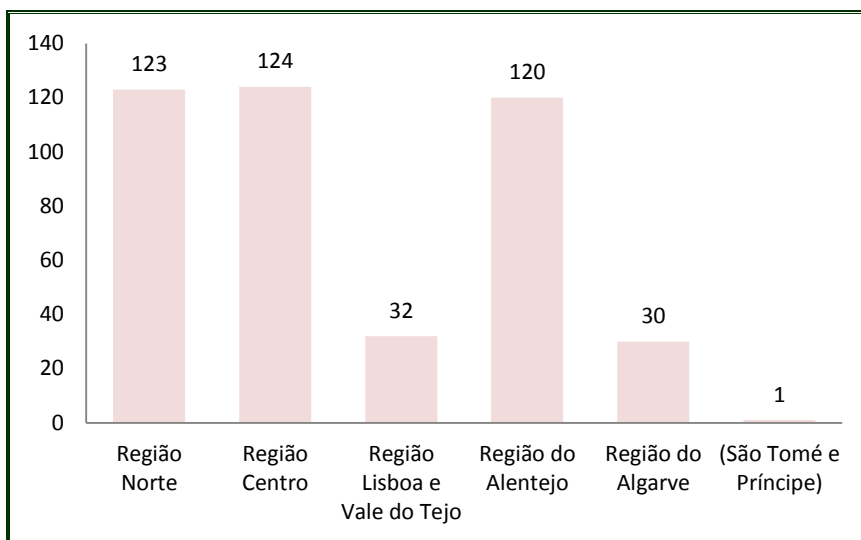


Gráfico 1 - Distribuição das Ações de Formação por Região

No que concerne à distribuição do volume de formação por região, destaca-se a região do Alentejo com peso total de 31%, seguida da região Norte com 29% e da Região Centro com um peso de 27% no volume de formação total previsto. O seguinte gráfico permite observar a distribuição das 430 ações de formação pelas diversas regiões. Destacam-se as regiões Norte, Centro e Alentejo com indicadores físicos muito próximos, respetivamente de 123, 124 e 120 ações.

A região de Lisboa e Vale do Tejo com 32 ações previstas e o Algarve com 30 ações, surgem como as regiões com menor número de ações previstas.

De realçar o facto de se encontrar prevista a realização de uma ação de formação fora de Portugal, mais concretamente em São Tomé e Príncipe.

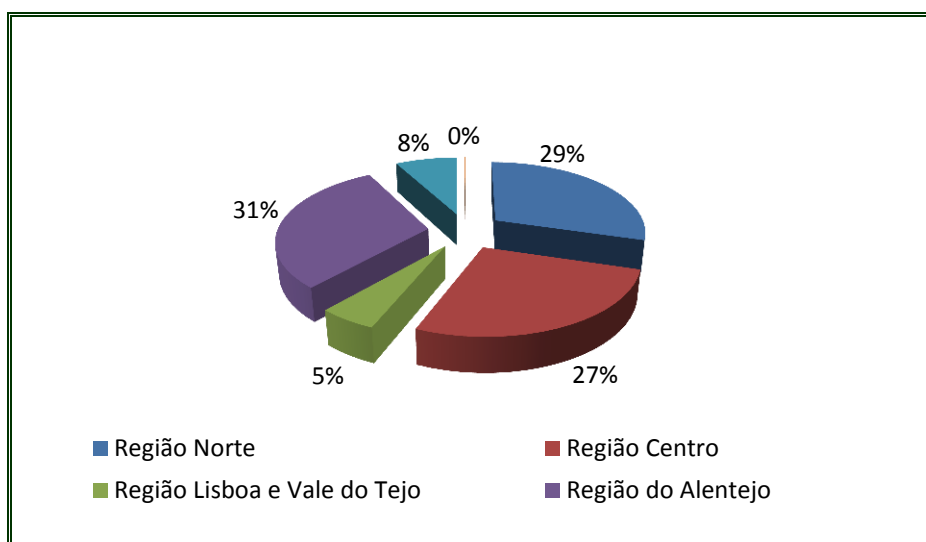
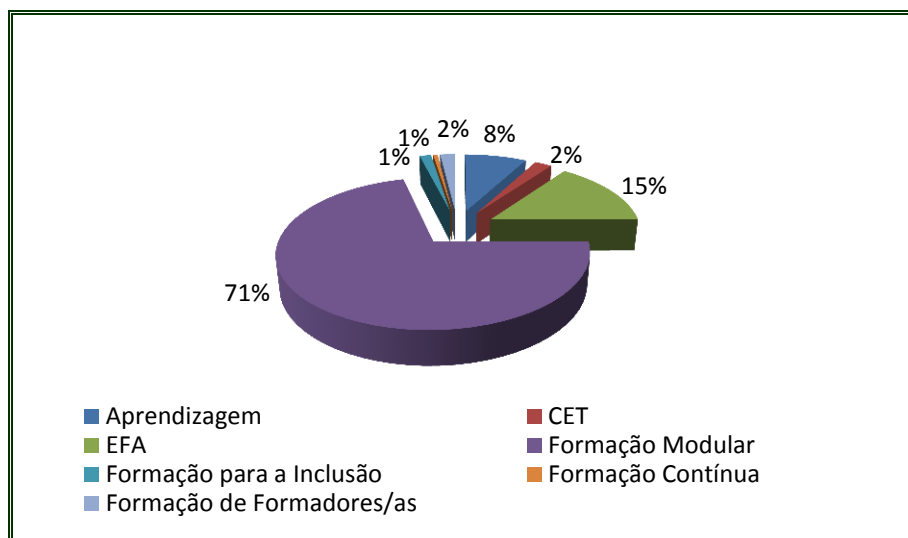


Gráfico 2 - Volume do Formação por Região

A distribuição do volume de formação pelas diversas modalidades formativas permite observar uma forte incidência na Formação Modular Certificada, que representa cerca de 71% do volume total de formação previsto. A modalidade de Educação e Formação de Adultos e de Aprendizagem seguem-se com 15% e 8%, respetivamente.


Gráfico 3 - Volume de formação por Modalidade de Formação

b) Cursos EFA

Os Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA) destinam-se a pessoas com idade igual ou superior a 18 anos, com baixas qualificações (escolares e/ou profissionais) que, prioritariamente, não tenham concluído o ensino básico ou o ensino secundário e que não detenham a qualificação adequada para efeitos de progressão ou inserção no mercado de trabalho.

Organizam-se numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, desenvolvendo-se de forma articulada, pois integram uma formação de base e uma formação tecnológica (ou apenas uma destas – sempre que tal se revele adequado ao perfil e história de vida dos/as formandos/as), apoiando-se num modelo de formação modular, estruturado a partir dos referenciais de formação que integram o Catálogo Nacional de Qualificações.

No decorrer do ano de 2015, o Inovinter terá em funcionamento 5 cursos EFA, de Nível Secundário – Tipo A, destinados a formandos/as com o 9º ano de escolaridade completo, prevendo-se a participação de 102 formandos/as e a realização de 5.278 horas de formação.

Por região, encontra-se planeada a realização de dois cursos no Alentejo, um no Centro, um no Norte e um na região de Lisboa e Vale do Tejo, sendo que, este último transita do ano 2014. Os restantes terão início em 2015 e transitarão para o ano 2016.

Por área de formação, dois cursos pertencem à área de formação de Turismo e Lazer, dois pertencem à área de Saúde e um curso pertence à área de Silvicultura e Caça.

Área de Formação	Região								Total	
	Norte		Centro		LVT		Alentejo		Formandos	Volume
	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume		
Turismo e Lazer	20	26.000					20	18.960	40	44.960
Silvicultura e Caça							20	29.400	20	29.400
Saúde			20	26.000	22	5.720			42	31.720
Total Geral	20	26.000	20	26.000	22	5.720	40	48.360	102	106.080

Tabela 2 - Áreas de Formação por Região - EFA

c) Cursos Aprendizagem

Os Cursos de Aprendizagem são cursos de formação profissional, de dupla certificação, que conferem o nível 4 de qualificação profissional e uma habilitação escolar de nível secundário, dirigidos a jovens, com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos, que tenham completado, com aproveitamento, o 3º ciclo do ensino básico e não tenham concluído o ensino secundário ou equivalente.

O desenvolvimento dos cursos de aprendizagem pressupõe uma forte interação entre as componentes e contextos de formação, reconhecendo à componente de formação em contexto de trabalho, um elevado potencial formativo e encarando a alternância como uma sucessão de contextos de formação, que promovem a aquisição das competências que integram um determinado perfil de saída.

Estes cursos integram três componentes de formação (Sociocultural, Científica e Tecnológica), apoiando-se a sua organização também no modelo de formação modular, estruturado a partir dos referenciais de formação que integram o Catálogo Nacional de Qualificações.

No decorrer do ano de 2015, o Inovinter terá em funcionamento 9 cursos de Aprendizagem, prevendo-se a participação de 129 formandos/as e a realização de 3.464 horas de formação.

O Inovinter iniciou no último trimestre de 2012, a realização de cinco cursos de Aprendizagem, que transitam agora para o ano de 2015, contemplando dois cursos na área de Hotelaria e Restauração, um na área de Eletricidade e Energia, um curso na área de Audiovisuais e Produção dos Media e um curso na área do Comércio.

Para os cursos que iniciarão em 2015, prevê-se a realização de mais um curso na área de formação de Eletricidade e Energia, um outro curso na área de Hotelaria e Restauração e dois cursos pertencentes à área da Saúde. Estes cursos transitarão para o ano 2016.

Por região, encontra-se planeada a realização de três cursos no Alentejo e dois cursos em cada uma das restantes regiões do país (Norte, Centro e Algarve).

Área de Formação	Região								Total	
	Norte		Centro		Alentejo		Algarve		Formandos	Volume
	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume		
Audiovisuais e Produção Media			8	1.336					8	1.336
Comércio	10	3.540							10	3.540
Eletricidade e Energia					27	9.470			27	9.470
Hotelaria e Restauração					14	2.716	30	12.890	44	15.606
Saúde	20	8.000	20	18.000					40	26.000
Total Geral	30	11.540	28	19.336	41	12.186	30	12.890	129	55.952

Tabela 3 – Áreas de formação por região – Aprendizagem

d) Cursos de Especialização Tecnológica

Os Cursos de Especialização Tecnológica (CET) são cursos pós-secundários não superiores, de dupla certificação, que conferem uma qualificação profissional de nível 5. Destinam-se a jovens e adultos/as, preferencialmente titulares de um curso do ensino secundário ou de habilitação equivalente.

Estes cursos integram três componentes de formação (Geral, Científica e Tecnológica), apoiando-se também a sua organização no modelo de formação modular, estruturado a partir dos referenciais de formação de nível 5 que integram o Catálogo Nacional de Qualificações.

No decorrer do ano de 2015, o Inovinter terá em funcionamento três Cursos de Especialização Tecnológica, onde se prevê que participem 60 formandos/as, num total de 780 horas de formação, uma vez que estes cursos transitarão para o ano 2016.

Por área de formação, prevê-se a realização de dois cursos na área das Ciências Informáticas e um curso na área da Contabilidade e Fiscalidade, os dois primeiros nas regiões Norte e Centro e o terceiro, na região de Lisboa e Vale do Tejo.

Área de Formação	Região						Total	
	Norte		Centro		LVT		Formandos	Volume
	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume		
Ciências Informáticas	20	5.200	20	5.200			40	10.400
Contabilidade e Fiscalidade					20	5.200	20	5.200
Total Geral	20	5.200	20	5.200	20	5.200	60	15.600

Tabela 4 – Áreas de formação por região - CET

e) Formações Modulares Certificadas

As formações modulares certificadas destinam-se a adultos com idade igual ou superior a 18 anos, sem qualificação adequada para efeitos de inserção ou progressão no mercado de trabalho e, prioritariamente, sem conclusão do ensino básico ou secundário.

Estas ações de formação são capitalizáveis para a obtenção de uma ou mais qualificações constantes no Catálogo Nacional de Qualificações e permitem a criação de percursos flexíveis de duração variada. A organização curricular das formações modulares realiza-se, para cada unidade de formação, de acordo com os respetivos referenciais de formação, com principal destaque para a componente de formação tecnológica.

O Inovinter define como prioridade proporcionar uma oferta formativa que vise responder às necessidades concretas dos ativos, empregados e desempregados, permitindo a construção gradual de percursos de qualificação por parte dos/as formandos/as. Pretende-se assim responder às necessidades individuais de formação, estruturadas num projeto de obtenção de uma qualificação ou atualização/aperfeiçoamento, com vista à ocupação de um posto de trabalho e/ou responder a necessidades concretas de formação e qualificação dos recursos humanos das empresas.

O Inovinter integra na sua oferta formativa, um conjunto de formações modulares de nível 2 e, com maior relevância, de nível 4, quase exclusivamente na vertente de formação tecnológica, que integram um amplo e diversificado conjunto de referenciais de formação constantes do Catálogo Nacional de Qualificações.

Considerando neste âmbito de análise as ações de formação com uma carga horária de 25 ou de 50 horas, encontram-se previstas no ano de 2015 um total de 317 ações, contemplando 5.936 formandos/as, um total de 13.050 horas e um volume de formação de 245.300 horas.

Da análise do seguinte quadro, sobressai o maior peso no número de formandos/as e volume de formação da área “Ciências Informáticas”, com uma representatividade de 22% e de 24%, respetivamente, seguindo-se a área de “Turismo e Lazer” com um peso de 11% no número de formandos/as e de 13% no volume de formação, seguido da área “Saúde”. No seu conjunto, estas três áreas de formação representam 44% no número total de formandos/as e 47% do peso total apurado no volume de formação.

Procedendo à análise por região, verifica-se um maior número de formandos/as e de volume associado à região Centro, com número previsto de 1.792 formandos/as e um volume de 70.900 horas, seguindo-se a região do Alentejo com 1.686 formandos/as e volume de 69.150 horas e posteriormente a região Norte, com 1.508 formandos/as e um volume previsto de 64.100 horas.

Área de Formação	Região											
	Norte		Centro		LVT		Alentejo		Algarve		Total	
	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume
Audiovisuais e Produção dos Media	60	1.500	162	5.850			116	3.350			338	10.700
Artesanato							20	1.000			20	1.000
Ciências Informáticas	240	10.000	568	24.700	124	5.300	302	15.100	80	2.500	1.314	57.600
Comércio	120	5.000	20	500	40	2.000	160	6.800	80	2.500	420	16.800
Construção Civil e Engenharia Civil							40	2.000			40	2.000
Construção e Reparação de Veículos a Motor	36	900					32	1.200			68	2.100
Contabilidade e Fiscalidade	20	1.000	100	3.500	36	1.800	68	2.500	20	1.000	244	9.800
Desporto					20	500					20	500
Eletricidade e Energia							16	400	20	500	36	900
Eletrónica e Automação							50	1.250			50	1.250
Enquadramento na Organização/Empresa			272	11.000	18	450	25	1.250	20	1.000	335	13.700
Finanças, Banca e Seguros	16	400					40	2.000			56	2.400
Floricultura e Jardinagem							45	1.750			45	1.750
Hotelaria e Restauração	80	3.500					52	2.200			132	5.700
Indústria do Têxtil, Vestuário, Calçado e Couro	60	3.000					48	1.600			108	4.600
Indústrias Alimentares	60	1.500					16	400			76	1.900
Línguas e Literaturas Estrangeiras					80	4.000					80	4.000
Materiais											0	0
Metalurgia e Metalomecânica									20	1.000	20	1.000
Produção Agrícola e Animal	140	5.000	128	4.800			120	4.000			388	13.800
Saúde	220	10.500	304	11.800			68	3.000	20	1.000	612	26.300
Secretariado e Trabalho Administrativo			110	3.250	72	3.100	48	1.600			230	7.950
Segurança e Higiene no Trabalho							20	1.000			20	1.000
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	40	2.000	38	1.900			194	8.300			272	12.200
Tecnologias dos Processos Químicos											0	0
Trabalho Social e Orientação	200	9.500					134	4.850	20	500	354	14.850
Turismo e Lazer	216	10.300	90	3.600	160	8.000	72	3.600	120	6.000	658	31.500
Total Geral	1.508	64.100	1.792	70.900	550	25.150	1.686	69.150	400	16.000	5.936	245.300

Tabela 5 – Áreas de formação por região – Formações Modulares
f) Formações Modulares Certificadas – Percursos Formativos

Tratando-se de ações de formação constituídas por várias Unidades de Formação de Curta Duração, o Inovinter privilegia a constituição de percursos formativos com uma carga horária de referência de 200 horas, contendo quase exclusivamente, unidades de formação da componente de formação tecnológica.

Destinadas preferencialmente a adultos ativos desempregados/as, o plano de formação do Inovinter prevê a realização de um total de 65 percursos formativos, com uma frequência esperada de 1.276 formandos/as, uma carga horária de 13.350 horas e um volume de formação de 261.400 horas.

As áreas de formação do “Comércio” e de “Gestão e Administração” são as mais representativas, perfazendo no seu conjunto um peso de cerca de 37% no número de formandos/as e no volume de formação.

Na distribuição dos dados por região, evidenciam-se os objetivos estabelecidos para a região Norte com um total de 480 formandos/as (38%) e um volume de 89.000 horas (34%).

Área de Formação	Região								Total	
	Norte		Centro		Alentejo		Algarve		Formandos	Volume
	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume	Formandos	Volume		
Artesanato					16	4.800			16	4.800
Audiovisuais e Produção dos Media	40	8.000			20	4.000			60	12.000
Ciências Informáticas	20	4.000			40	8.000			60	12.000
Comércio	100	20.000	56	11.200	62	12.400	120	24.000	338	67.600
Construção e Reparação Veículos a Motor	20	4.000							20	4.000
Eletricidade e Energia					20	4.000			20	4.000
Enquadramento na Organização/Empresa			90	18.000					90	18.000
Floricultura e Jardinagem					60	14.000			60	14.000
Gestão e Administração			138	27.600					138	27.600
Hotelaria e Restauração	20	4.000	18	3.600					38	7.600
Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado Couro					18	5.400			18	5.400
Produção Agrícola e Animal	40	4.000			60	16.000			100	20.000
Saúde	120	24.000							120	24.000
Secretariado e Trabalho Administrativo					40	8.000			40	8.000
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens					18	5.400			18	5.400
Trabalho Social e Orientação	80	16.000	20	6.000					100	22.000
Várias, a especificar	40	5.000							40	5.000
Total Geral	480	89.000	322	66.400	354	82.000	120	24.000	1.276	261.400

Tabela 6 – Áreas de formação por região – Formações Modulares – Percursos Formativos

g) Vida Ativa – Formar e Integrar

A modalidade “Vida Ativa” pretende materializar um conjunto de intervenções orientadas para os/as desempregados/as, favorecendo a aprendizagem ao longo da vida, o reforço da empregabilidade e a procura ativa de emprego, através do desenvolvimento de percursos de formação modular, oportunidades de formação prática em contexto de trabalho e processos de reconhecimento, validação e certificação de competências, adquiridas ao longo da vida, que permitam a aquisição de competências tecnológicas de natureza específica ou transversal, bem como de competências pessoais e empreendedoras e que capitalizem para a obtenção de uma qualificação.

São destinatários/as deste medida todos/as os/as desempregados/as, subsidiados/as ou não, maiores de 18 anos, registados/as nos Serviços de Emprego do IEFP, IP.

Durante o ano de 2015 o Inovinter irá recorrer, no âmbito desta medida, ao desenvolvimento de percursos de formação modular certificada, o programa de formação em competências básicas e unidades de formação de curta duração, com oferta extensiva a todas as regiões de Portugal Continental, privilegiando a formação de natureza tecnológica, orientada para as necessidades concretas do mercado de trabalho e propostos com o intuito de possibilitar aos/às candidatos/as uma construção gradual de percursos de qualificação.

Deste modo está previsto um total de 114 ações de formação, contemplando 2.228 formandos/as e 15.775 horas de formação, entre 67 percursos formativos e 47 unidades de formação de curta de duração de 25 ou 50 horas, prevendo um volume de formação de 310.700 horas.

h) Formação nas Aldeias

Tendo como objetivo a deslocalização da atividade formativa para localidades distantes dos grandes centros urbanos, através da celebração de parcerias junto de entidades com relevância local (Juntas de Freguesia, Câmaras Municipais, PME, entre outras entidades), este projeto tem procurado combater as

assimetrias regionais, proporcionando igualdade de oportunidades no acesso à formação profissional, de norte a sul e do litoral ao interior do país.

Este projeto do Inovinter, mereceu em 2002, uma menção honrosa na Categoria de Boas Práticas atribuída pelo Júri do Prémio Agostinho Roseta, que homenageia em cada ano as pessoas singulares e coletivas que mais se tenham distinguido na implementação e difusão de boas práticas, nomeadamente nos domínios de participação dos/as trabalhadores/as nas empresas, qualificação dos recursos humanos, inovação organizacional, segurança e higiene no trabalho, contratação coletiva, concertação social e cidadania empresarial.

No ano de 2015, o projeto “Formação nas Aldeias” prevê abranger 1.494 formandos/as, inseridos em 74 ações de formação, entre 63 formações modulares certificadas de 25 e de 50 horas e 11 percursos formativos, incluindo um de competências básicas, distribuídas entre 32 localidades distintas, perfazendo 5.000 horas e um volume total de formação de 101.100 horas.

i) Português para Todos – PPT

O Programa “Português para Todos” (PPT) destina-se à população imigrante, legalmente residente em território português e tem como principal objetivo proporcionar o acesso a um conjunto de conhecimentos indispensáveis a uma inserção de pleno direito na sociedade portuguesa, promovendo a capacidade de expressão e compreensão da língua portuguesa e o conhecimento dos direitos básicos de cidadania, entendidos como componentes essenciais a um adequado processo de integração.

Os cursos de “Português para Falantes de Outras Línguas” de nível A1+A2 contemplam uma carga horária total de 150 horas, sendo constituídos por Unidades de Formação de Curta Duração constantes do Catálogo Nacional de Qualificações.

Tendo em conta a parceria já consolidada com o Centro Nacional de Apoio ao Imigrante (CNAI), as boas relações institucionais com o Alto Comissariado para as Migrações (ACM) e a verificar-se a abertura de novas candidaturas, o Inovinter pretende dar continuidade a este projeto em Lisboa, alargando esta iniciativa a outros pontos do país se tal vier a mostrar-se pertinente.

j) Formação para a Inclusão

Esta modalidade conta com 2 ações centradas no Programa de Formação em Competências Básicas, visando a aquisição de competências básicas de leitura, escrita, cálculo e uso de tecnologias de informação e comunicação, com vista à posterior integração dos/as formandos/as em cursos de educação e formação de adultos de nível B1 ou B1+2 ou em processos de reconhecimento, validação e certificação de competências de nível básico.

Os percursos de 200 horas serão desenvolvidos na Região Norte, um no polo de Braga e outro no concelho “Terras de Bouro”, prevendo no seu conjunto a participação de 52 formandos/as e a realização de 400 horas, correspondendo a um volume de formação previsto de 10.400 horas.

Esta oferta de formação dirige-se exclusivamente a ativos desempregados e constitui uma resposta no âmbito da medida de intervenção “Vida Ativa”.

k) Prestação de Serviços

Com esta oferta formativa, o Inovinter visa não só incrementar o orçamento de receitas próprias mas, simultaneamente, reforçar a sua intervenção local ao promover cursos de formação ajustados a necessidades específicas do mercado de trabalho e/ou desenvolvimento pessoal dos/as candidatos/as, por norma contendo conteúdos programáticos específicos e não integrados no Catálogo Nacional de Qualificações.

Abrangendo todas as regiões de Portugal Continental, no ano de 2015 o Inovinter planeia executar um total de 29 ações em regime de prestação de serviços, representando um volume de formação global de 17.264 horas, para um total estimado de 382 formandos/as e uma carga horária total de 1.260 horas.

Estas ações centram-se essencialmente nas áreas de “Formação de Professores e Formadores”, com principal destaque para as 10 ações de formação e Pedagógica Inicial de Formadores/as e na área de “Desenvolvimento Pessoal”, contemplando um total de 9 ações.

I) Estratégias

No plano relativo à operacionalização do plano de formação, o Inovinter identificou um conjunto de objetivos estratégicos que irão nortear as atividades a realizar em 2015.

Desde logo uma das principais prioridades prende-se com a definição de uma estratégia de proximidade junto do nosso público-alvo e, nesse intuito, no reforço do posicionamento do Inovinter a nível nacional, regional e local, através do estabelecimento de novas parcerias e no fortalecimento e maior envolvimento das parcerias já existentes com os Centros de Emprego, Federações e Uniões Sindicais, Câmaras e Juntas de Freguesia, Empresas, Instituições e outros agentes de desenvolvimento económico-social e cultural, possibilitando desta forma que o Inovinter se torne num agente ativo no desenvolvimento local, sobretudo ao nível dos locais mais periféricos dos grandes centros urbanos.

Esta estratégia permitirá igualmente, identificar e responder atempadamente às necessidades concretas dos contextos onde atuamos, permitindo de uma forma célere e acima de tudo, informada, proceder aos ajustamentos do plano de formação que se considerem ajustados.

Um outro foco passa pelo aprofundamento e implementação de novas estratégias de marketing e de comunicação junto dos/as nossos/as destinatários/as (individuais e coletivos), sendo primordial o papel do *Site* institucional e da *Newsletter* do Inovinter nesta área de atuação.

Também ao nível da conceção de instrumentos de divulgação, tais como os folhetos institucionais, deverão ser tidos em conta mecanismos inovadores e criativos que possibilitem a divulgação da oferta formativa do Inovinter, tendo consciência dos constrangimentos financeiros existentes.

Os/as formadores/as são igualmente considerados/as elementos estrategicamente determinantes nas diversas fases da operacionalização da formação, sendo o seu recrutamento e seleção um fator crítico de sucesso para a atividade realizada.

Nesse sentido foram operacionalizadas no ano de 2014, um conjunto de alterações relacionadas com a Gestão da Bolsa de Técnicos/as, nomeadamente ao nível do recrutamento, seleção e avaliação de desempenho dos/as técnicos/as e na respetiva pesquisa e atualização das informações no *software* de gestão da formação, procurando cimentar no ano de 2015 as decisões tomadas.

Com a adoção destas medidas, pretende-se garantir a existência de uma bolsa de técnicos/as atualizada, com uma forte abrangência em termos geográficos e de áreas de intervenção e, simultaneamente, salvaguardar a seleção de técnicos/as que reúnam as condições requeridas para o exercício desta função e que garantam a qualidade técnica e pedagógica das ações de formação que ministram.

Simultaneamente, o Inovinter irá aprofundar e estreitar a ligação que mantém com toda a sua equipa de formadores/as, existindo nesse aspeto, um papel relevante atribuído ao *software* de gestão de formação, pelo acesso que a aplicação permite ao/às formadores/as, mas também promovendo reuniões regulares e fomentando a sua in/formação contínua, quer seja pela iniciativa “Mediateca Itinerante”, quer pela promoção de ações de formação contínua nas diversas Delegações e Polos, bem como pela realização de *workshops* destinados a formadores/as do Inovinter com temáticas relacionadas com a área pedagógica e a operacionalização das Comunidades de Prática.

Promover e potencializar a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) no domínio das práticas formativas e da conceção e produção de recursos técnico-pedagógicos para apoiar e aperfeiçoar os desempenhos e resultados das aprendizagens, é um eixo de intervenção que se pretende operacionalizar através das iniciativas previstas em 2015 destinadas aos/às formadores/as.

Um outro pilar estratégico passa pelo investimento no *software* de gestão da formação que tem permitido aumentar a eficiência e eficácia organizacional em diversos níveis e áreas de intervenção e o objetivo de continuar a aperfeiçoar as suas funcionalidades, sempre numa ótica de melhoria contínua. A este nível, pretende-se implementar em 2015, com o suporte às TIC, um programa de “desmaterialização” documental e dos processos associados à formação e às restantes atividades do Centro.

Esta iniciativa implicará profundas alterações na gestão documental do Centro, com o intuito de reduzir drasticamente a utilização de papel e diminuir o volume de trabalho administrativo, aumentando a sua eficiência e eficácia das atividades realizadas no Inovinter.

Os investimentos previstos no ano de 2015 não se cingem exclusivamente às TIC, mas também se encontram previstos investimentos na melhoria das infraestruturas e em recursos físicos de apoio à atividade formativa, plasmados no instrumento denominado por “Plano de Manutenção de Infraestruturas”.

Ao nível da gestão dos recursos humanos, o envolvimento de todos/as trabalhadores/as em prol de objetivos estratégicos comuns e que visem a adoção de práticas que apontem à melhoria contínua é um objetivo que tem norteado a atuação do Inovinter e que continuará a ser um dos pilares estratégicos do Centro.

Tal postura tem reflexos em práticas que se têm solidificado e que se refletem na partilha de informação via Intranet; na constituição de grupos de trabalho ou nas diversas reuniões locais, regionais e nacionais que, envolvendo os/as trabalhadores/as com diversas responsabilidades, permite de uma forma profícua o brainstorming em prol de objetivos pré determinados.

Assumindo como fator determinante da sua cultura organizacional a melhoria contínua dos serviços prestados aos/às seus/suas clientes e às partes interessadas e reconhecendo as potencialidades intrínsecas das medidas operacionalizadas que visem a concretização desse objetivo, o Inovinter implementou entre finais de 2013 e 2014, um Sistema de Gestão da Qualidade obedecendo aos requisitos subjacentes à Norma NP EN ISO 9001, sendo o ano de 2015 fulcral para a consolidação de todo o sistema.

As questões orçamentais e o subsequente reflexo no plano de formação, assumem naturalmente um relevo especial, particularmente no atual contexto económico, financeiro e social. Deste modo, a estratégia para 2015 passa por proceder a uma gestão rigorosa e de contenção orçamental que possibilite a maximização dos resultados sem com isso comprometer a qualidade da intervenção e, simultaneamente apostar e aproveitar todas as oportunidades de financiamento criadas pelo novo quadro comunitário, que se integrem na missão e nos objetivos do Inovinter, bem como no reforço do peso das receitas oriundas da prestação de serviços.

m) Metodologias de Acompanhamento e Avaliação

Em 2015, serão analisadas as etapas de avaliação da formação, de acordo com o preconizado no Guia de Avaliação da Formação:

- Avaliação do processo formativo – aplicação e recolha dos instrumentos de aferição da satisfação com a formação e com a prestação dos/as formadores/as;
- Avaliação pós-formação – aplicação dos instrumentos de avaliação do impacto da formação e análise quantitativa e qualitativa dos resultados obtidos.

Esta análise terá em conta o seguinte universo: Parcerias, Formação de Longa duração, Percursos de Formação, Modalidades específicas e uma amostra de ações de Formação de Curta Duração.

Fruto do trabalho desenvolvido durante o final de 2013 e início de 2014 com a empresa que gere o *Software* de Gestão da Formação utilizado no Inovinter, será possível em 2015 levar à prática de um modo mais objetivo a avaliação do processo formativo.

As funcionalidades colocadas em prática prendem-se sobretudo com a possibilidade de trabalhar os dados de avaliação das ações/formadores/serviços de uma maneira mais eficaz e imediata, bem como obter análises estatísticas sumárias de todo o processo formativo.

Este procedimento veio valorizar a tarefa de avaliação da formação ao possibilitar nomeadamente o seu acesso a um conjunto mais alargado de intervenientes (formandos/as, formadores/as e serviços).

Os resultados obtidos quer através destas análises (ao processo formativo), quer através das análises realizadas num momento posterior (pós-formação), serão integrados em relatórios anuais de avaliação da formação:

- Relatório de Avaliação da Formação de Curta Duração – onde se pretende analisar os resultados de avaliação em termos da satisfação com a formação e com o desempenho dos/as

formadores/as, bem como aferir a aplicabilidade dos conhecimentos no local de trabalho, no contexto específico da formação de curta duração;

- Relatório de Avaliação da Formação de Longa Duração – para além dos critérios de avaliação referidos para a Formação de Curta Duração, nas ações de Longa Duração pretende-se ainda apurar a relação da formação com a empregabilidade;
- Relatório de Avaliação do Trabalho em Parceria – onde o objetivo é analisar os resultados de avaliação quer em termos da satisfação com a parceria realizada quer no que se refere ao impacto da mesma.

Como objetivo final, procurar-se-á que os resultados da avaliação possam ser vertidos em propostas de ações de melhoria que garantam uma maior qualidade na atividade formativa desenvolvida pelo Inovinter.

De referir ainda que, a par dos Relatórios de Avaliação da Formação, se pretendem continuar a realizar em 2015, os Relatórios de Execução Mensal da formação, com um carácter quantitativo, visando a análise dos principais indicadores físicos (número de ações, número de formandos/as, horas e volume de formação) por modalidade de formação e por local (Delegação/Polo), tendo como referência o plano de formação inicialmente aprovado.

Paralelamente à atividade de avaliação da formação, serão realizadas análises trimestrais aos Dossiers Técnico-Pedagógicos (DTP) de uma amostra de ações de formação, cujo resultado se traduzirá no preenchimento de Grelhas de análise dos DTP.

n) Área Pedagógica

Enquanto vertente de atuação dos serviços centrais do Inovinter, nomeadamente da Unidade de Qualificação, assume particular importância o acompanhamento pedagógico da prática formativa seja de uma forma regular e contínua, seja de uma forma pontual e situada. Enquanto prática regular, destaca-se o acompanhamento da coordenação pedagógica regional e local (através de reuniões de acompanhamento e de análise de relatórios mensais), a análise de estudos e relatórios no âmbito do planeamento e da avaliação da formação. Enquanto prática pontual, assume particular importância a intervenção em ações de formação com ocorrências significativas e que carecem de estratégias de intervenção de âmbito mais alargado.

Outra vertente de intervenção desta área diz respeito à elaboração de orientações pedagógicas estruturantes da atividade formativa, tanto na sua articulação com a organização administrativa da formação, como na elaboração de modelos específicos de formação, tendo em conta as diferentes modalidades de formação e os respetivos destinatários. Neste sentido, destaca-se a continuidade na participação de atividades internas de melhoria contínua, nomeadamente no diz respeito à elaboração de guias internos de índole organizacional ou temática.

Destaca-se ainda a atualização e avaliação das orientações estruturais produzidas ao nível de modelos pedagógicos de suporte à prática formativa.

Outra vertente onde a coordenação pedagógica atua diz respeito à dinamização de atividades com vista ao desenvolvimento profissional de Formadores/as, através da partilha de práticas e da melhoria das suas competências pedagógicas.

Ao longo do ano de 2015, prevê-se realizar as seguintes atividades destinadas a Formadores/as que colaboram com o Inovinter:

- Aplicação de questionário a Formadores/as para inquirição sobre os seus níveis de satisfação e recolha de contributos para a melhoria das metodologias de trabalho e identificação de áreas temáticas para realização de eventos com vista ao seu desenvolvimento profissional;
- Manutenção e dinamização da Comunidade de Prática constituída em 2013, enquanto espaço de partilha suportado por plataformas de comunicação a distância (*Moodle*);
- Realização de *workshops* regionais com o objetivo de centrar nas experiências dos/as formadores/as, na partilha de práticas e no desenvolvimento de competências pela ação e

experimentação. A temática sobre a qual incidirão estas iniciativas será definida posteriormente, em função dos resultados dos *workshops* a realizar em 2014 e da análise do questionário referido anteriormente;

- Procurando responder a este interesse manifestado, mas também procurando que a aquisição de novas competências por parte dos/as Formadores/as se reflita na melhoria da qualidade formativa e no desenvolvimento de novos materiais pedagógicos de suporte à formação realizada pelo Inovinter, serão realizadas diversas ações de formação em regime *b-learning* sobre “Conceção de materiais pedagógicos interativos”. Pretende-se que a realização desta formação conte com a parceria do Centro Nacional de Qualificação de Formadores e que tenha os seguintes objetivos:
 - ✓ Conceber materiais interativos adequados aos contextos de formação em que o Inovinter é promotor e que possam servir de complemento às atividades pedagógicas desenvolvidas em contexto de formação presencial;
 - ✓ Conceber materiais interativos adequados aos atuais ou futuros conteúdos para formação em contexto *e-learning* ou *b-learning* de que o Inovinter é promotor.

2) Centro de Qualificação e Ensino Profissional

a) Enquadramento

No âmbito da Portaria nº 135-A/2013 de 28 de março, o Inovinter apresentou em 2013 uma candidatura para a criação de Centro de Qualificação e Ensino Profissional (CQEP), que veio a ser aprovada conforme o Despacho nº 1029/2014 de 22 de Janeiro.

A atividade do CQEP teve o seu início no primeiro semestre de 2014 e, considerando que o Plano Estratégico de Intervenção (PEI) apresentado em candidatura define o âmbito da atividade por um período de 3 anos, em 2015 será dada continuidade à atividade nos termos previstos no PEI, como se descreve nos pontos seguintes.

b) Objetivos e Estratégia

Pela natureza e missão do Inovinter, a intervenção do CQEP assenta nos seguintes objetivos:

- Aumentar as qualificações escolares e profissionais dos/as desempregados/as, de forma articulada com as medidas públicas com vista à promoção da empregabilidade;
- Ajustar as qualificações às necessidades das organizações, através do trabalho em parceria;
- Articular a intervenção do CQEP com a atividade formativa do Inovinter, numa perspetiva de complementaridade e de rentabilidade de recursos.

A estratégia de intervenção assenta em dois eixos:

- Aumento de qualificações dos/as candidatos/as que se dirijam ao CQEP por iniciativa individual ou por encaminhamento de entidades externas;
- Resposta às necessidades identificadas por entidades parcerias, satisfazendo necessidades individuais dos/as candidatos/as, mas também das organizações (sindicatos, empresas e associações).

c) Âmbito Territorial

Devido à natureza abrangente do ponto de vista da implementação geográfica do Inovinter, a intervenção do CQEP tem a sua sede em Lisboa (articulando com a própria sede) e conta também com os núcleos/polos de Braga, Porto, Coimbra e Vila Viçosa (que se encontram integrados nas estruturas organizacionais e funcionais das respetivas Delegações/Polos do Inovinter).

Para além das estruturas próprias do Inovinter, prevê-se ainda realizar a atividade noutros locais, em regime de itinerância, na sequência das parcerias já identificadas e outras que venham a ser dinamizadas, nomeadamente:

Concelho	Freguesia
Lisboa	S. João Deus
Lisboa	Ajuda
Lisboa	S. Sebastião da Pedreira
Oeiras	Linda-a-Velha
Oeiras	Paço de Arcos
Vila Franca de Xira	Póvoa de Santa Iria
Setúbal	Santa Maria da Graça
Palmela	Quinta do Anjo
Vila Nova de Gaia	Vilar de Andorinho
Vila Verde	Vila Verde

Tabela 7 – Locais de itinerância – CQEP
d) Áreas Técnicas

No que diz respeito às valências técnicas de abrangência do CQEP, para além das etapas de Informação, Orientação e Encaminhamento de jovens e adultos, do Desenvolvimento de Ações de Informação e Divulgação, o CQEP do Inovinter desenvolve processos RVCC de certificação profissional e de dupla certificação.

As áreas profissionais para certificação são as que constam no quadro seguinte:

Área	Saída profissional
Ciências Informáticas	Operador/a Informática
	Programador/a *
	Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes
	Técnico/a de Informática – Sistemas *
Serviços de Apoio a Crianças e Jovens	Acompanhante de Crianças
	Técnico/a de Ação Educativa
Secretariado e Trabalho Administrativo	Assistente Administrativo/a
	Técnico/a Administrativo
	Técnico/a Secretariado
Enquadramento na organização/empresa	Técnico/a de Relações Laborais
Trabalho Social e Orientação	Agente de Geriatria

* Ainda sem referencial de RVCC profissional

Tabela 8 – Áreas para certificação profissional
e) Resultados Anuais

O seguinte quadro sintetiza os objetivos anuais definidos para o CQEP do Inovinter.

	Inscritos	Encaminhados (ofertas externas)	Encaminhados (RVCC)	Certificados	
Jovens	100	90			
Adultos	Básico	200	48	134	121
	Secundário	200	76	114	103
	Profissional	200	46	136	122

Tabela 9 – Resultados anuais a atingir – CQEP

3) Atividades Transversais

a) Cooperação para o Desenvolvimento – “Ké Nóm di Sébê”

Tendo presente as relações bilaterais entre Portugal e São Tomé e Príncipe, no quadro da cooperação e amizade construída por laços histórico-culturais e de amizade entre os dois povos, bem como os laços de amizade e de cooperação existentes entre a CGTP-IN e a ONTS-CS – Organização Nacional dos Trabalhadores de São Tomé e Príncipe – Central Sindical, foi assinado no ano de 2013 um protocolo tripartido entre a CGTP-IN, a ONTSTP e o Inovinter, para o desenvolvimento em São Tomé e Príncipe do projeto denominado por “Ké Nón di Sébê”.

Este projeto teve início em 2013 e prevê a sua conclusão no ano de 2015, tendo contemplado os seguintes objetivos:

- Implementar e equipar um polo de formação profissional na cidade de São Tomé;
- Fornecer competências e qualificações profissionais aos Recursos Humanos para um melhor desempenho profissional e qualidade dos serviços;
- Fornecer competências aos quadros sindicais e seus filiados para uma intervenção social qualificada que promova o diálogo social e a melhoria das condições de vida e de trabalho dos/as trabalhadores/as de São Tomé e Príncipe.

No decurso do ano de 2013 e de 2014, foi cumprido o objetivo de constituir, na cidade de São Tomé, um polo de formação profissional devidamente equipado e realizadas neste mesmo local, diversos seminários e ações de formação nas áreas de Direito Laboral; Igualdade de Oportunidades; Ciências Informáticas; Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho; Contabilidade e de Desenvolvimento Pessoal.

No ano de 2015 encontra-se prevista a realização de uma ação de Formação Pedagógica Inicial de Formadores, na modalidade de *blended learning*, contemplando portanto momentos de formação presencial e a distância, com uma duração total de 90 horas e prevendo a participação de 12 formandos/as.

Com a realização desta ação, pretende-se dotar estes/as participantes das competências profissionais indispensáveis à função de formador/a e deste modo passarem a integrar a bolsa de formadores/as local.

b) Projeto Trampolim

O projeto Trampolim teve o seu início em 2004, com os objetivos centrais de: promoção da inclusão social, combate ao absentismo escolar, combate aos problemas de toxicodependência, promoção da empregabilidade, respondendo assim às necessidades, motivações e interesses dos/as seus/suas destinatários/as, principalmente as crianças, jovens e as suas famílias, moradores dos Bairros da Rosa e do Ingote, em Coimbra.

Em oficinas, atividades ou através de serviços, pretende-se criar as condições para o reforço de competências pessoais, escolares e profissionais, procurando melhorar a qualidade de vida destes cidadãos e cidadãs, contribuir para a igualdade de oportunidades e para a construção de uma identidade social justa e positiva para todos e todas.

O projeto é promovido pela Câmara Municipal de Coimbra e a Caritas Diocesana de Coimbra, enquanto entidade gestora, participando o Inovinter ativamente nas reuniões do consórcio e, em parceria, nas restantes atividades a desenvolver em 2015.