



Autor
Daniela Marta (E&D Knowledge Consulting,
Lda.)

IO8 GUIA DE REQUALIFICAÇÃO PARA A INOVAÇÃO ABERTA - Enquadramento metodológico para a implementação dos Resultados Intelectuais do OPI

Título e acrónimo: Open Innovation Competences for Responding to Modern Economic Challenges [OPI]

Tipo de projeto: Projeto Erasmus+ KA2, Parcerias Estratégicas para a Educação de Adultos

Ref. no.: 2020-1-RO01-KA204-080196

Coordenador: Universidade de Pitești, Roménia

Duração: 01/11/2020 to 31/10/2022

Subvenção total do projeto: 218,081 Euro

Website do projeto: www.opi-project.eu

Entregável número: IO8

Data de entrega: 31-10-2022

Parceiro responsável: E&D Knowledge Consulting Lda.

Versões	Data de entrega	Estado	Contributos
1	31/10/2022	Guia final	Daniela Marta



Conteúdos

1. Introdução.....	4
2. A quem é dirigido o <i>Guia de Requalificação para a Inovação Aberta</i> ?	5
3. Resultados (IO) OPI – o que contêm e como os utilizar.....	5
3.1. Quais são os resultados produzidos?.....	7
IO1 – Relatório sobre o nível de competências e capacidades para a IA no mercado local	7
IO2 – Metodologia e mecanismos para a construção de competências dos profissionais dos RH para apoiar o desenvolvimento de competências para a IA.....	8
IO3 – Metodologia e ferramenta de diagnóstico para avaliação do potencial de requalificação.....	11
IO4 – Programa de desenvolvimento OPI e metodologia e conteúdos.....	14
IO5 – Material de aprendizagem/ensino/formação – Mapa de Elementos interativos OPI e toolkit....	16
IO6 – Plataforma Online OPI	17
4. Recomendações e dicas de implementação.....	23
5. Descrição e potencial das metodologias e ferramentas – Utilização da metodologia integrada ou utilização das partes	24
6. Transferibilidade dos resultados – Condições e requisitos.....	27



1. Introdução

Atualmente, muitos dos cidadãos europeus enfrentam um elevado risco de desemprego devido à rápida mudança dos requisitos do mercado de trabalho. As mudanças tecnológicas, o decréscimo da importância de competências de trabalho tradicionais e aumento da importância de novas competências, colocam muitos europeus sob risco de desemprego (e.g, devido à automação ou desadequação das suas competências) ou em funções desadequadas ao seu perfil de competências (desfasamento de competências) levando à redução de produtividade e da qualidade de vida (Rathelot & Rens 2017).

As mudanças tecnológicas, nos modelos de negócio e nos processos, criam uma procura por novas competências em falta no mercado de trabalho até que o sistema educativo alargado as integre eficazmente nos seus currículos. Com a crescente integração do mercado global e a necessidade da rápida adaptação às necessidades, em mudança, dos clientes, as empresas têm vindo a diminuir a sua procura por funcionários que desempenhem tarefas de rotina. Ao invés, para sobreviver e crescer as empresas precisam de funcionários com um novo perfil orientado para a inovação e para o futuro que possam contribuir para a sua capacidade de responder rapidamente aos desafios do mercado. Com a incapacidade comum, na UE, do sistema educativo se adaptar rapidamente às exigências em mudança do mercado de trabalho, as empresas lutam, cada vez mais, para contratar recursos humanos competentes. Entre 40% (Cedefop 2018) a 77% (EIBIS 2018) dos empregadores têm dificuldade no preenchimento de vagas. Esta situação é atribuída à falta de candidatos com importantes competências técnicas assim como pessoais e à falta de experiência prévia de relevo (Manpower 2017). Neste contexto, as competências orientadas para a inovação estão a tornar-se fundamentais não só para a empregabilidade de candidatos, mas também para a generalidade das economias serem capazes de competir com sucesso e crescerem na economia global.

Para apoiar a capacidade de envolvimento dos europeus e das empresas da EU (especialmente as PME) na atual economia baseada em inovação, o projeto OPI visou disponibilizar ferramentas atuais para o desenvolvimento das competências dos recursos humanos para contribuírem para a inovação aberta (IA) e das competências dos especialistas em RH para apoiar funcionários e candidatos e emprego no desenvolvimento das competências necessárias.

O Guia de Requalificação em Inovação Aberta visa:

- Oferecer uma visão mais profunda sobre como utilizar os Resultados Intelectuais (IO) produzidos



- Dar a compreender a sua metodologia para apoiar a sua adoção e futura utilização no contexto do mercado de trabalho
- Dar a compreender a forma o conjunto de IO produzidos se complementam e como podem ser combinados para capitalizar o seu impacto no mercado e colmatar a falha existente percebida no mercado de trabalho
- Dar a compreender a forma como cada IO pode ser utilizado individualmente
- Dar a compreender os requisitos e recomendações para a utilização dos IO produzidos no âmbito do projeto OPI.

2. A quem é dirigido o *Guia de Requalificação para a Inovação Aberta*?

O “Guia de Requalificação para a Inovação Aberta”, enquanto enquadramento metodológico para a implementação dos resultados produzidos no âmbito do projeto OPI e como um apoio às organizações que o adotem no futuro, baseado nas lições aprendidas pela parceria OPI, tem como principais grupos-alvo:

- Especialistas de RH, para orientação e construção de capacidades dos desempregados/empregados em risco de desemprego para que possam assumir funções no âmbito da inovação aberta, incluindo:
 - Profissionais de agências de emprego públicas
 - Profissionais de agências de emprego privadas
 - Gestores de RH de PME
 - Outros gestores de PME com responsabilidade na área dos RH
 - Outras organizações utilizadoras ou futuras utilizadores

3. Resultados (IO) OPI – o que contêm e como os utilizar

Se é um(a) **Profissional dos RH**, poderá ter interesse na exploração dos seguintes resultados:

- ✓ *IO1 Relatório sobre o nível de competências e capacidades para a IA no mercado local* para aprender mais acerca do estado da arte destas competências no seu mercado nacional, assim como no mercado europeu, e para compreender melhor porque é que estas competências são tão importantes



- ✓ *IO2 Metodologia e mecanismos para a construção de competências nos profissionais dos RH para apoiar o desenvolvimento de competências para a IA* para o(a) ajudar a ganhar maior compreensão sobre o tópico da IA e a desenvolver as suas próprias competências e capacidades para prestar mais apoio ao desenvolvimento dos seus RH
- ✓ *IO3 Metodologia e ferramenta de diagnóstico para a avaliação do potencial de requalificação*, uma ferramenta online para o(a) ajudar a avaliar as capacidades para a IA dos RH que gere e o apoiar na definição de percursos de requalificação
- ✓ *IO6 Plataforma online* onde pode encontrar todos os Io produzidos e utilizá-los online, seja para seu próprio benefício, seja para apoiar o desenvolvimento de competências dos RH que gere e com os quais trabalha

Se está **Empregado(a) ou procura novas oportunidades de emprego**, poderá estar interessado(a) em explorar os seguintes resultados:

- ✓ *IO3 Metodologia e ferramenta de diagnóstico para avaliação do potencial de requalificação*, uma ferramenta online para o ajudar a avaliar as suas próprias capacidades para a IA e identificar os conteúdos de aprendizagem que lhe poderão ser mais úteis no desenvolvimento das suas competências e capacidades
- ✓ *IO4 Programa de desenvolvimento OPI, metodologia e conteúdos* onde poderá encontrar um conjunto de 10 módulos de aprendizagem para o(a) ajudar a desenvolver o seu conhecimento e competências para trabalhar na área da IA
- ✓ *IO5 Materiais de aprendizagem/ensino/formação – Mapa de elementos interativos e toolkit OPI* onde pode encontrar um conjunto de elementos multissensoriais de apoio (vídeos, histórias inspiradoras, questionários) para o(a) apoiar no processo de aprendizagem
- ✓ *IO6 Plataforma online* onde pode encontrar todos os resultados produzidos e utilizá-los seja para seu próprio benefício seja para apoiar o desenvolvimento dos RH que gere e com os quais trabalha



3.1. Quais são os resultados produzidos?

IO1 – Relatório sobre o nível de competências e capacidades para a IA no mercado local

O que pode encontrar aqui?

Para responder com eficiência ao desafio de disponibilizar soluções ajustadas ao mercado e tendo em conta a falta de dados relevantes no âmbito dos níveis de competências para a inovação aberta na Europa, a parceria OPI , abrangendo parceiros da Roménia, Portugal, Espanha, Polónia e Áustria, desenvolveu uma metodologia de investigação específica implementada nos 5 países com o objetivo de reunir os elementos necessários ao desenvolvimento da base de conhecimento adequada ao público-alvo ou o estudo de requalificação. Tendo em mente os objetivos bastante práticos do projeto OPI e o Modelo de Competências para a Inovação Aberta como o principal enquadramento teórico, a investigação OPI procurou compreender:

Q1/ Qual a intensidade dos processos de IA que exigem competências tratadas pelo OPI?

Q2/ Qual o nível de reconhecimento das competências para a IA entre os gestores e profissionais de RH?

Q3/ Qual o nível de competências para a IA entre os funcionários?

Quais são os benefícios do resultado OI1?

O relatório irá ajudá-lo a compreender melhor o estado de desenvolvimento das competências em IA na Europa, com maior enfoque nos países parceiros do projeto OPI.

O relatório disponibiliza uma revisão profunda sobre a procura e oferta do mercado de cada país, ajudando-o(a) a compreender melhor as necessidades do mercado e a lidar com as lacunas existentes, apoiando o desenvolvimento económico e social.

Como pode combinar este resultado com outros resultados para um melhor desenvolvimento das competências e capacidades?

O Relatório sobre o Nível de Competências e Capacidades para a IA no Mercado Local, como primeiro resultado produzido no âmbito do projeto OPI, ajudou a parceria a desenhar e a desenvolver soluções ajustadas às necessidades do mercado.



Este IO deu apoio a todas as soluções seguintes. Para melhor compreender a importância da Inovação Aberta, os resultados desenvolvidos e os objetivos visados, este resultado deve ser o ponto de partida.

IO2 – Metodologia e mecanismos para a construção de competências dos profissionais dos RH para apoiar o desenvolvimento de competências para a IA

O que pode encontrar aqui?

O envolvimento das pessoas na superação dos desfasamentos de competências e no ajuste das suas competências aos requisitos reais do mercado, especialmente no caso de novas áreas não abrangidas pelos sistemas educativos tradicionais, requer o envolvimento de intermediários tais como especialistas dos RH e consultores da área do emprego na sensibilização para as novas exigências do mercado, no direcionamento para percursos de desenvolvimento adequados e na oferta de orientação e motivação para o investimento de tempo e esforços no processo de aprendizagem.

Tendo em conta a grande limitação de entendimento comum sobre inovação e, em particular, sobre inovação aberta, é fundamental capacitar este grupo de profissionais para serem capazes de comunicar claramente as oportunidades na área, clarificar possível mal-entendidos e orientar os que procuram emprego e empregados no seu desenvolvimento.

Para tal, o projeto OPI oferece um conjunto abrangente de soluções orientadas para o mercado de trabalho, começando no IO2 com a ***capacitação dos profissionais dos RH e oferta de competências e inteligência solicitadas pelo mercado aos profissionais da gestão de talentos***.

A metodologia e mecanismo IO2 visa desenvolver nos profissionais dos RH:

- 1/ sensibilização para a IA e para a importância das competências para a IA na economia atual
- 2/ capacidade para identificar mecanismos e competências fundamentais para a IA
- 3/ identificar o potencial para a requalificação com base na análise das capacidades das pessoas, em particular as capacidades inerentes
- 4/ motivar e orientar estas pessoas durante a construção das suas capacidades para a IA.

O resultado assume a forma de uma solução e-learning assíncrona e muito prática e encontra-se integrado na plataforma e-learning na secção especificamente dedicada aos intermediários (profissionais dos RH).

Módulo de Aprendizagem 1 – A inovação aberta e as competências para a inovação aberta



O principal objetivo deste módulo é o de potenciar a compreensão dos profissionais da área dos RH em relação a:

- i/ porque é que a inovação aberta e a compreensão da inovação aberta é importante para os profissionais dos RH assim como para quem procura emprego/empeçados,*
- ii/ o que é em termos práticos,*
- iii/ o que significa a estratégia para a inovação aberta, e*
- iv/ como é que é particularmente importante para as PME e quais são as típicas barreiras e desafios*

Módulo de Aprendizagem 2 – A identificação de talentos e competências para a Inovação Aberta

O principal objetivo do módulo é o de ajudar os profissionais dos RH a identificar talento na área da inovação aberta e apoiar o desenvolvimento de competências para a inovação aberta nos profissionais da inovação aberta e outros colaboradores.

Módulo de Aprendizagem 3 – Como identificar potencial de requalificação com base nas competências individuais, em particular nas inerentes

O objetivo do módulo é o de disponibilizar ferramentas e métodos psicossociais para a identificação das capacidades individuais dos funcionários e ajudá-lo(a) na construção de competências para a construção e gestão de percursos de requalificação para os funcionários

Módulo de Aprendizagem 4 – Motivar e orientar as pessoas ao longo da construção das suas capacidades para a Inovação Aberta

O objetivo deste módulo é o de disponibilizar ferramentas de motivação dos funcionários e ajudá-lo(a) na construção de competências para o desenho de abordagens motivacionais ajustadas às necessidades individuais dos funcionários e na detenção de uma estratégia de motivação.

Quais são os benefícios do resultado IO2?

A solução disponibiliza um programa de capacitação único, introduzindo conhecimento chave para a empregabilidade de quem procura emprego e aumentando a inteligência profissional dos profissionais chave com impacto nas escolhas de carreira nas áreas de relevo para a IA, até ao momento pouco reconhecidas e tratadas no contexto do mercado de trabalho. Permite-lhes



envolver/orientar eficazmente os desempregados/adultos em risco de desemprego num percurso de requalificação/desenvolvimento de competências para melhorar a sua situação laboral.

Facilita, ainda, bastante, o alargamento da sensibilização da IA junto dos atores relacionados com o mercado de trabalho, uma vez que é dirigido aos profissionais em posições chave de intermediação entre quem procura emprego, o setor dos RH e as empresas. Mas o IO2 contribui, ainda, bastante, para a inovação das soluções globais OPI permitindo abordar o problema sob a perspetiva dos intermediários enquanto facilitadores do processo, assim como, posteriormente, dos próprios desempregados.

A solução foi desenvolvida e testada entre a parceria, abrangendo cinco regiões diferentes, o que permitiu o desenvolvimento de um entendimento claro da aplicabilidade e transferibilidade da solução para diferentes regiões da EU. Com base na inteligência reunida e no caráter online do resultado final, a parceria foi capaz de oferecer, aos futuros utilizadores, uma solução fácil de ser transferida para outras organizações, assim como, após as adaptações detalhadas no guia do utilizador, para diferentes regiões da EU. Para além disso, tendo em conta o reduzido conhecimento do tópico da inovação aberta junto de muitos grupos de profissionais, o IO2 pode ser adaptado para a construção de uma maior consciência sobre a IA junto de diferentes grupos-alvo, i.e., professores, diretores de escolas ou jovens trabalhadores.

Como pode combinar este resultado com outros resultados para um melhor desenvolvimento de competências e capacidades?

Para abordar de forma ampla a requalificação/desenvolvimento de competências para a inovação aberta, o projeto OPI, juntamente com a capacitação de profissionais dos RH para o envolvimento e orientação de desempregados e empregados no processo (IO2) e a simplificação do diagnóstico eficiente o seu capital humano permitindo a maximização do seu investimento na requalificação/desenvolvimento de competências (IO3), disponibiliza uma metodologia e ferramentas para a requalificação/desenvolvimento de competências. Os profissionais da IA envolvidos nas atividades de inovação aberta precisam de deter, aprender e desenvolver competências específicas para este contexto, para serem capazes de colher os frutos da inovação aberta (IO4). Para saber mais, leia sobre o IO3 e IO4!



IO3 – Metodologia e ferramenta de diagnóstico para avaliação do potencial de requalificação

O que pode encontrar aqui?

A metodologia é um documento com instruções sobre como utilizar a ferramenta de diagnóstico online, como tirar partido dela, assim como com explicações sobre a sua estrutura. O resultado foi desenvolvido para diagnosticar e visualizar o potencial e o talento de uma pessoa para ter sucesso na área da inovação aberta.

A ferramenta de diagnóstico online OPI foi dividida em duas partes:

1. Diagnóstico do potencial e talento de uma pessoa para ter sucesso na área da IA
2. Conjunto de interações para diagnóstico baseado em parâmetros da pessoa diagnosticada

A Parte 1 do diagnóstico está relacionada com 3 áreas:

- espírito e competências intraempreendedoras,
- competências interpessoais, e
- aspetos psicológicos.

O objetivo da Parte 1 é o diagnóstico e visualização do potencial e talento de uma pessoa para ter sucesso na área da inovação aberta.

Para isto, a pessoa diagnosticada (o(a) utilizador(a) da ferramenta) responde 6 questões situacionais relacionadas com cada uma das 3 áreas. Cada questão apresenta a descrição de uma situação ou desafio. Não há resposta certa ou errada para a questão, mas sim uma resposta ótima, uma segunda resposta e uma resposta que se aconselha a rever.

Depois de concluída a Parte 1 do diagnóstico, o(a) utilizador(a) vê o resultado através de uma lista de competências que se recomendam melhorar. Os resultados podem ser descarregados para o computador e analisados com um profissional.

A Parte 2 é composta por áreas de competências, cada uma lida com interações específicas que permitem um diagnóstico por parâmetros do conhecimento geral e consciência nas seguintes áreas:



- capacidade de trabalhar com diferentes comunidades profissionais,
- capacidade de trabalhar em ambientes interdisciplinares,
- capacidade de trabalhar em equipas multifuncionais,
- gestão de processos colaborativos interorganizacionais,
- competências em networking,
- adaptabilidade e flexibilidade,
- capacidade de partilhar conhecimento e ideias dentro da organização,
- capacidade de partilhar conhecimento e ideias externamente,
- sensibilidade cultural, e
- competências em comunicação.

O objetivo da Parte 2 é o desenvolvimento de um itinerário do diagnóstico, uma lista personalizada de recomendações de materiais formativos a seguir por forma a desenvolver competências no âmbito do conjunto de competências abordadas pelo projeto OPI (aquelas listadas acima).

Para isto, a pessoa diagnosticada (o(a) utilizador(a) da ferramenta) irá responder a questões de resposta única relacionadas com cada uma das competências. Depois de concluída a Parte 2 do diagnóstico, o(a) utilizador(a) vê os resultados e o itinerário de desenvolvimento com ligações diretas para os módulos e-learning do OPI. Os resultados podem ser descarregados para o computador e consultados com o acompanhamento de um profissional ou revistos a qualquer momento, para voltar ao e-learning.

Quais são os benefícios do resultado IO3?

O objetivo da ferramenta de diagnóstico é o de avaliar o capital humano no âmbito da inovação aberta. Isto significa que a ferramenta foi desenvolvida para apoiar os profissionais dos RH das PME, parceiros de negócio da área dos RH, departamentos de I&D nas diferentes organizações, assim como conselheiros de carreiras ou recrutadores/caça-talentos, na avaliação da preparação dos funcionários (potenciais ou atuais) para contribuírem para a inovação. Para o grupo-alvo referido, a ferramenta pode, também, ser um apoio no desenho de percursos de requalificação, desenvolvimento de competências ou desenvolvimento profissional dos funcionários, resultando num itinerário da pessoa diagnosticada, que se traduz numa lista personalizada de recomendações de materiais de formação a seguir para desenvolver competências no âmbito do conjunto de competências abrangidas pelo projeto OPI.



Indo mais longe, espera-se que a ferramenta de diagnóstico OPI:

- ✓ Permita acelerar a real requalificação/desenvolvimento de competências dos que procuram emprego ou empregados e melhorar as suas colocações laborais;
- ✓ Melhore a correspondência dos candidatos com futuras tarefas e minimize desfasamentos de competências;
- ✓ Disponibilizar/melhorar a capacidade dos profissionais dos RH para identificar talento para funções relacionadas com a inovação aberta.

Mas não só. A ferramenta é, também, útil para formandos adultos no desenvolvimento de competências chave necessárias para assumirem funções no âmbito da inovação aberta, assim como para verificarem a predisposição individual relacionada com estas práticas. Qualquer pessoa que queira testar o seu espírito e competências intraempreendedoras, as suas competências interpessoais, as suas predisposições psicológicas (Parte 1 da ferramenta de diagnóstico), assim como a sua capacidade de trabalhar com diferentes comunidades profissionais, capacidade de trabalhar em ambientes interdisciplinares, capacidade de trabalhar em equipas multifuncionais, as suas competências para a gestão de processos colaborativos interorganizacionais, as suas competências em comunicação, as suas competências de adaptabilidade e flexibilidade, a sua capacidade de partilhar conhecimento e ideias dentro da organização, a sua capacidade de partilhar conhecimento e ideias externamente, as capacidades ao nível da sensibilidade cultural ou as suas competências em comunicação (Parte 2 da ferramenta) – irá beneficiar do resultado IO3.

Assim, as capacidades profissionais dos adultos podem ser avaliadas a nível institucional, mas também individualmente. Para além disso, poderá ser feito a qualquer momento, ao próprio ritmo e as vezes que forem necessárias considerando que a ferramenta é de acesso ilimitado através do website do projeto [URL: <https://opi-project.eu/diagnostic-tool/>].

A metodologia, assim como a ferramenta de diagnóstico online encontra-se disponível em 6 línguas: inglês, romeno, polaco, português, espanhol e alemão.

Como pode combinar este resultado com outros resultados para um melhor desenvolvimento de competências e capacidades?

A metodologia e a ferramenta de diagnóstico estão relacionadas com outros resultados OPI. Primeiro, é baseada nos resultados do relatório sobre o nível de competências e capacidades para a IA no mercado local (IO1), assim como na metodologia e mecanismos para a construção de competências nos profissionais dos RH para apoiar o desenvolvimento de competências para a IA (IO2). Em segundo, a solução da ferramenta de diagnóstico OPI assegura uma sensibilidade para ir de encontro às necessidades dos diferentes grupos-alvo envolvidos e a





complementaridade com os resultados OPI. Assim, o desenvolvimento do itinerário que resulta da Parte 2 do diagnóstico oferece uma lista personalizada de recomendações de materiais de formação a seguir para o desenvolvimento de competências no âmbito do conjunto de competências abrangidas pelo projeto OPI. Isto significa que a pessoa diagnosticada é avaliada em dez áreas de competências (conteúdo do IO4) e tem a possibilidade de continuar a formação no âmbito destas dez competências (plataforma de formação IO6). Assim, a utilização da metodologia e da ferramenta de diagnóstico, juntamente com as demais ferramentas OPI, irá resultar num melhor desenvolvimento das competências e capacidades das pessoas (aqueles à procura de emprego, empregados, adultos).

IO4 – Programa de desenvolvimento OPI e metodologia e conteúdos

O que pode encontrar aqui?

O Programa de Desenvolvimento OPI é um curso de formação composto por 10 módulos, desenhados para apoiar o desenvolvimento do conjunto e competências dos desempregados/empregados em risco de desenvolvimento que lhes permitam desempenhar funções na área da inovação aberta.

Da investigação conduzida pela parceria OPI, a qual envolveu um vasto grupo de profissionais dos RH, foram identificadas 10 áreas de competência chave como sendo de grande importância enquanto alvo de um programa de desenvolvimento de competências. Estas competências foram, então, abordadas em cada um dos módulos desenvolvidos:

- Módulo 1. Capacidade de trabalhar com diferentes comunidades profissionais
- Módulo 2. Capacidade de trabalhar em ambientes interdisciplinares
- Módulo 3. Capacidade de trabalhar em equipas multifuncionais
- Módulo 4. Gestão de processos colaborativos interorganizacionais
- Módulo 5. Competências em networking
- Módulo 6. Adaptabilidade e flexibilidade
- Módulo 7. Capacidade de partilhar conhecimento e ideias dentro da organização
- Módulo 8. Capacidade de partilhar conhecimento e ideias externamente
- Módulo 9. Competências em comunicação
- Módulo 10. Sensibilidade cultural





Cada módulo foi desenvolvido tendo em mente o perfil do grupo-alvo, resultando em conteúdos práticos, fáceis de compreender e orientados para o contexto de trabalho.

Cada módulo encontra-se dividido em 2 curtos sub-módulos, complementados com estudos de caso, questionários e exemplos, para apoiar um processo de aprendizagem mais eficaz.

Quais são os benefícios do resultado IO4?

Desempregados/Empregados em risco de desemprego:

Podem encontrar, nos módulos de formação, um percurso de aprendizagem importante para apoio ao desenvolvimento de competências, especialmente desenhado de acordo com a procura do mercado de trabalho. Com este percurso de aprendizagem, o grupo-alvo pode adquirir um importante conjunto de conhecimento que o irá ajudar nas suas oportunidades de emprego na área da inovação aberta, uma área fundamental para as empresas atuais e competitivas, assim como nas suas oportunidades de evolução na carreira.

Profissionais dos RH

Podem encontrar no percurso de formação um recurso útil para apoio ao desenvolvimento de competências dos seus próprios grupos-alvo, apoiando, assim, as oportunidades de emprego dos desempregados e a evolução de carreira dos empregados.

Para além disso, o percurso de formação é um recurso adicional de apoio à sua compreensão sobre as competências necessárias na área da inovação aberta, atualmente procuradas pelo mercado de trabalho.

Como pode combinar este resultado com outros resultados para um melhor desenvolvimento de competências e capacidades?

O Programa de Desenvolvimento OPI está diretamente relacionado com a ferramenta de diagnóstico (IO3), o Toolkit OPI (IO5) e a Plataforma Online (IO6).

Para tirar o maior proveito destas ferramentas, pode utilizar-se a ferramenta de diagnóstico para identificar as lacunas de competências e usar estas orientações como recomendações para a seleção de módulos específicos do Programa de Desenvolvimento a estudar.



Á medida que avança através dos módulos do Programa de Desenvolvimento, cada utilizador(a) pode utilizar os elementos multissensoriais do Toolkit OPI para reforço do processo de aprendizagem e obtenção de uma abordagem mais prática.

A Plataforma Online, enquanto a ferramenta digital de apoio a todo o processo de aprendizagem, acolhe todas as soluções necessárias para um processo de aprendizagem e reforço de competências eficaz.

IO5 – Material de aprendizagem/ensino/formação – Mapa de Elementos interativos OPI e toolkit

O que pode encontrar aqui?

O toolkit é a fonte da aprendizagem multissensorial incluindo elementos adaptados aos Módulos e sub-módulos, onde podem ser encontradas as seguintes ferramentas. a) Vídeos. Existem 10 vídeos narrados sobre uma apresentação para explicação de alguns tópicos relacionados com o tema da competência. Estes encontram-se disponíveis no Canal de Youtube do projeto, nas línguas do consórcio; b) Histórias motivacionais. Existem 20 pequenas histórias que inspiram o(a) utilizador(a) a utilizar técnicas em Inovação Aberta e ajudam a compreender determinados conceitos. Foram desenhadas para motivar os formandos e reforçar as suas próprias competências. c) Estudos de Caso. 20 Estudos de caso que são metodologias de investigação que analisam questões, projetos ou organizações para contar uma história. d) Breves questionários. Estes são compostos por questões dinâmicas ou jogos nos quais os utilizadores poderão escolher a resposta correta de entre 4 opções. Existem 20 questionários, cada um com 3 questões.

Quais são os benefícios do resultado IO5?

Este toolkit dá uma resposta eficaz à necessidade dos desempregados e adultos em risco de desemprego de construção de uma aprendizagem prática no âmbito da inovação aberta e desempenho de funções na área da IA tais como especialistas/gestores de IA. Para além disso, a abordagem e-learning permitiu que o consórcio reforçasse a motivação e o envolvimento em todas as soluções OPI, contribuindo para que o(a) utilizador(a) fique bem preparado para os avançados desafios atuais da inovação aberta.

Como pode combinar este resultado com outros resultados para um melhor desenvolvimento de competências e capacidades?

Está intimamente relacionado com o IO4, a principal ferramenta pronta a usar para que os profissionais dos RH disponibilizem oportunidades de requalificação/desenvolvimento de



competências orientadas para a prática aos seus clientes/parceiros. Para além disso, os elementos do toolkit foram criados tendo em mente a sua adaptação aos formatos digitais ou online, tendo em conta que se encontram disponíveis na plataforma online OPI juntamente com outros resultados.

IO6 – Plataforma Online OPI

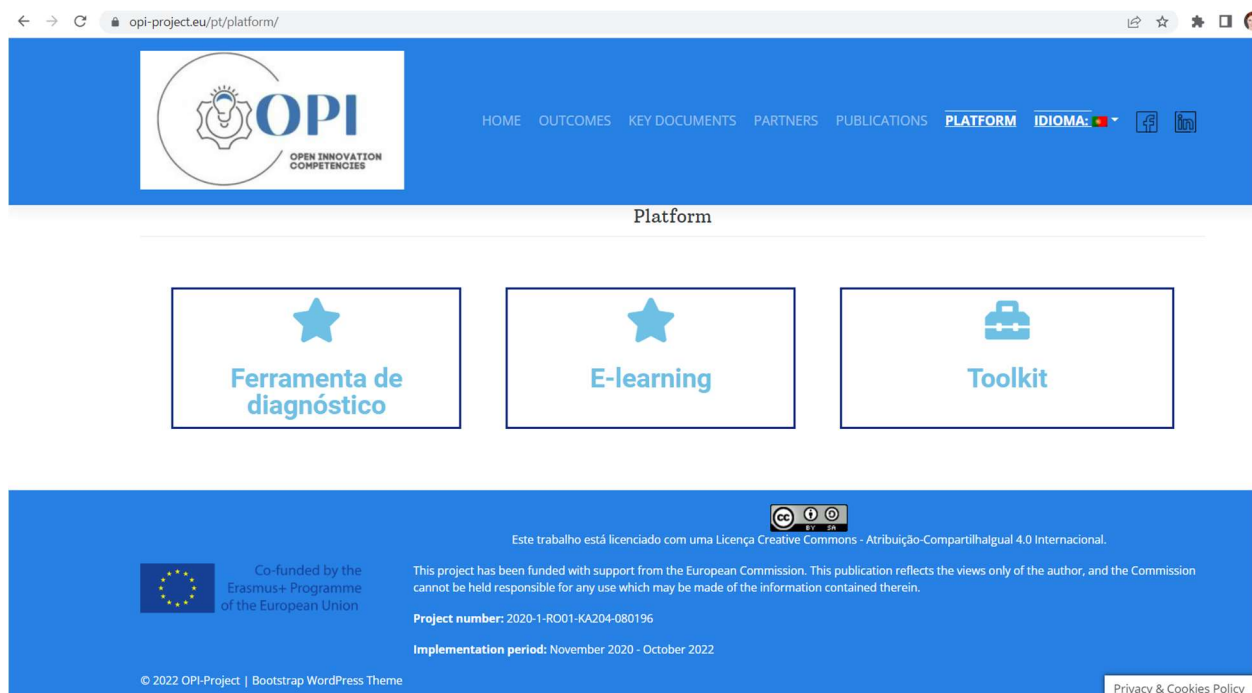
A plataforma online OPI foi desenhada para o desenvolvimento de competências na área da inovação aberta. Integra conteúdos de formação, a ferramenta de diagnóstico e o toolkit, disponibilizando diversas soluções de integração, formação e aprendizagem eficaz, aprendizagem remota, adaptação e transferibilidade de todas as soluções OPI.

A plataforma encontra-se disponível no link <https://opi-project.eu/platform/> e em 6 línguas: inglês, romeno, polaco, português, espanhol e alemão. Pode ser acedida, também, através do botão “PLATAFORMA” na barra do menu do website do projeto.

Ao entrar na plataforma OPOI irá encontrar três secções diferentes:

- ✓ Ferramenta de diagnóstico
- ✓ E-learning
- ✓ Toolkit





Fonte: <https://opi-project.eu/platform/>

Recomenda-se que comece pela ferramenta de diagnóstico uma vez que os resultados da ferramenta de diagnóstico irá apoiar a aprendizagem que se segue. Pode escolher entre 2 diagnósticos diferentes, como apresentado na imagem abaixo. Para mais informação sobre a ferramenta de diagnóstico, consulte a secção do Guia: IO3 – Metodologia e ferramenta de diagnóstico para avaliação do potencial de requalificação.



Ferramenta de diagnóstico



Ferramenta de diagnóstico Parte 1

O objetivo da Parte 1 é o diagnóstico e visualização do potencial e talento de uma pessoa para ter sucesso na área da inovação aberta.





Ferramenta de diagnóstico Parte 2

O objetivo da Parte 2 é o desenvolvimento de um roteiro do diagnosticado, uma lista personalizada de recomendações de material de formação a seguir para desenvolver as competências no âmbito das competências tratadas no projeto OPI.



Fonte: <https://opi-project.eu/diagnostic-tool/>

E-learning é a segunda secção da plataforma. Aqui encontra 10 módulos para desenvolvimento de competências.

Lista dos módulos e-learning OPI
MÓDULO 1 Capacidade de trabalhar com diferentes comunidades profissionais
MÓDULO 2 Capacidade de trabalhar em ambientes interdisciplinares
MÓDULO 3 Capacidade de trabalhar em equipas multifuncionais
MÓDULO 4 Gestão de processos colaborativos interorganizacionais
MÓDULO 5 Competências em networking

MÓDULO 6 Adaptabilidade e flexibilidade
MÓDULO 7 Capacidade de partilhar conhecimento e ideias dentro da organização
MÓDULO 8 Capacidade de partilhar conhecimento e ideias externamente
MÓDULO 9 Sensibilidade cultural
MÓDULO 10 Competências em comunicação

Com base na parte 2 da ferramenta de diagnóstico, recomenda-se **o desenvolvimento de um itinerário** para o formando, com ligações diretas para os módulos e-learning para o desenvolvimento nas áreas de competência em falta.

Os módulos selecionados para formação podem ser baseados, também, numa escolha pessoal ou por recomendação de um profissional (Profissionais dos RH, orientadores de carreira, formadores das empresas).

Os módulos e-learning são apresentados na plataforma da forma apresentada na imagem seguinte.

E-learning

E-learning

Os nossos módulos e-learning encontram-se disponíveis abaixo. Escolha o que mais lhe interessa!

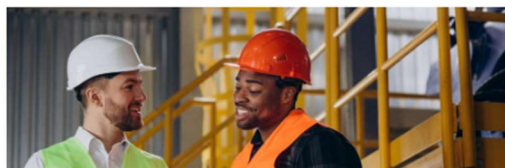
1. Capacidade de trabalhar com diferentes comunidades profissionais

Um local de trabalho diverso tem muitos benefícios, mas podem apresentar, também, desafios aos gestores uma vez que conduzem formas de ajudar pessoas com diferentes percursos e experiências a encontrar uma base de entendimento no local de trabalho. Compreender os resultados das diferenças culturais é uma parte importante da gestão de uma equipa diversa. O contexto cultural dos funcionários pode fornecer, aos empregadores, pistas sobre os motivos por detrás dos seus hábitos e comportamentos no local de trabalho.

Uma vez detido o conhecimento sobre as várias formas que a cultura pode influenciar a atuação das pessoas no local de trabalho, você pode mediar conflitos e oferecer motivação importante a cada um dos funcionários. Lidar com pessoas com valores, crenças e contextos diferentes dos seus é frequentemente estressante, por vezes exasperante, e até mesmo ameaçador por vezes. No entanto, a tem demonstrado repetidamente que o debate com opiniões diferentes nos torna melhores decisores, solucionadores de problemas mais criativos, e pessoas mais empáticas.



Módulo aberto



2. Capacidade de trabalhar em ambientes interdisciplinares

A interdisciplinaridade tem sido definida variadamente ao longo deste século: como uma metodologia, um conceito, um processo, uma forma de pensar e uma ideologia reflexiva. Tem sido ligada às tentativas de exposição do perigo da fragmentação, de restabelecimento de antigas ligações, de exploração de relações

Fonte: <https://opi-project.eu/e-learning/>

Dentro de cada módulo de formação pode encontrar os seguintes elementos:

- ✓ Breve descrição do módulo
- ✓ Objetivos de aprendizagem do módulo
- ✓ Tópicos de formação
- ✓ Estudos de caso
- ✓ Infografias
- ✓ Exercícios interativos
- ✓ Questionários

Na imagem seguinte é apresentado um exemplo do conteúdo de um módulo.

Search for course content

Q

2. Capacidade de trabalhar em ambientes interdisciplinares

2.1. Interdisciplinaridade

1. Interdisciplinaridade

2. Perspetiva interdisciplinar

3. Intradisciplinaridade, Disciplinaridade Transversal, Multidisciplinaridade, Interdisciplinaridade, Transdisciplinaridade

4. Uma Abordagem interdisciplinar aos Cuidados

SECÇÃO DE DICAS/RECOMENDAÇÕES PRÁTICAS SOB A FORMA DE INFOGRAFIAS

PRÁTICA - RECURSOS INTERATIVOS

PRÁTICA - QUESTIONÁRIOS

IDEIAS CHAVE

REFERÊNCIAS

RECURSOS EXTERNOS

PRÁTICA – RECURSOS INTERATIVOS

Drag the words into the correct boxes

A interdisciplinaridade é uma forma de e responder a questões que não podem ser tratadas de forma satisfatória através da . A interdisciplinaridade envolve investigadores, , alunos e professores nos objetivos de ligar e várias escolas de pensamento académicas, — juntamente com as suas perspetivas específicas—na . Um interdisciplinar pode não ter sucesso se os seus membros permanecerem (e às disciplinares).

presos às suas disciplinas

Abordagens individuais

Resolver problemas

atitudes

equipes de projeto

profissões ou tecnologias

concretização de uma tarefa

projeto

integrar

Verificar resposta

Reuse

Embed

Complete

Fonte: <https://opi-project.eu/courses/module-5-networking-skills/lessons/1-expanding-your-network/>

A terceira secção da plataforma é o **toolkit**. Inclui vídeos, histórias motivacionais, estudos de casos e questionários ao longo de módulos de formação e-learning. O menu da esquerda apoia a navegação através das diferentes partes deste toolkit. A imagem seguinte mostra a informação que irá ver no ecrã quando acede ao toolkit.

The screenshot shows a web browser at the URL opi-project.eu/pt/courses/toolkit/lessons/interactive-videos/. The page has a dark purple header with the word "Toolkit". On the left, there is a sidebar with a search bar and two main sections. Section 1, "1. Capacidade De Trabalhar Com Diferentes Comunidades Profissionais", is expanded, showing a list of resources: "Videos interativos", "Histórias motivacionais", "Estudos de caso", and "Questionários". Section 2, "2. Capacidade De Trabalhar Em Ambientes Interdisciplinares", is also visible with the same list of resources. A "Show more Sections" button is at the bottom of the sidebar. The main content area is titled "Vídeos interativos" and features a video player. The video thumbnail shows a man and a woman in a professional setting, with text overlay: "Can you work with various type of professionals?". Below the video player is a "Watch on YouTube" button and a "Complete" button. The video title is "M1 Ability to work with different professional co..." and the URL "www.opi-project.eu" is visible.

Fonte: <https://opi-project.eu/courses/toolkit/lessons/interactive-videos/>

4. Recomendações e dicas de implementação

- Antes de começar o processo de requalificação/desenvolvimento de competências dentro da sua organização e/ou com os RH que gere, assegure-se que compreende o nível atual de competências existentes e o potencial para o desenvolvimento de competências. Utilize a ferramenta de diagnóstico para identificar as competências existentes e desenvolver um plano para preparar o seus RH.
- Os resultados OPI podem ser utilizados, também, por pessoas sem o acompanhamento e apoio de profissionais dos RH ou outras organizações, para testar as capacidades orientadas para a IA, assim como competências transversais. A metodologia IO3 irá, no entanto, ajudar neste processo de formação holístico desde o diagnóstico, passando pela aprendizagem até à avaliação, para oferecer aos profissionais dos RH um conjunto de interações para que melhor possam fazer corresponder “as competências com as funções”. Recomenda-se o apoio aos seus funcionários no processo de requalificação,



reconhecendo as lacunas das suas competências para as funções, oferecendo orientação e mentoria quando necessário, valorizando os seus esforços de introdução de mudanças na empresa.

- Combine as soluções OPI disponibilizadas para um processo de aprendizagem mais eficaz e uma experiência mais envolvente.

5. Descrição e potencial das metodologias e ferramentas – Utilização da metodologia integrada ou utilização das partes

Cada uma das soluções (IOs) OPI foi desenhada para ser utilizada de forma combinada ou, com base nas necessidades de cada utilizador, de forma individual.

Como pode utilizar os IOs combinados?

Se é um profissional dos RH

Primeiro, leia o *IO1 Relatório do nível de competências e capacidades para a IA no mercado local* para ter um conhecimento mais profundo e aprender mais sobre o tópico da inovação aberta e sobre o estado da arte em cada país participante no relatório. Isto irá ajudá-lo(a) a compreender melhor as necessidades e lacunas do mercado, e a criar a sua visão sobre como, enquanto profissional, atuar para reduzir as lacunas entre a procura e a oferta do mercado.

Depois, explore o *IO2 Metodologia e mecanismos para a construção de competências nos profissionais dos RH para apoiar o desenvolvimento de competências para a IA* para melhorar as suas próprias competências e as da sua equipa. Quanto melhor preparado(a) estiver para enfrentar os desafios da inovação aberta, mais eficaz será no apoio aos RH que gere e à(s) organização(ões) com que trabalha, para enfrentarem estes desafios.

A *IO3 Metodologia e ferramenta de diagnóstico para avaliação do potencial de requalificação* irá ajudá-lo(a) a identificar as necessidades e oportunidades para a requalificação dos RH que gere. Enquanto a Parte 1 da ferramenta de diagnóstico o(a) ajudará a avaliar e a identificar o potencial dos RH para a requalificação/desenvolvimento de competências no campo da IA, a Parte 2 da ferramenta de diagnóstico irá ajudar os RH a identificar as lacunas nas competências que podem,

depois, ser melhoradas através do acompanhamento dos módulos no *IO4 programa de desenvolvimento OPI e metodologia e conteúdos* apoiados pelo *IO5 Materiais de aprendizagem/ensino/formação – mapa de elementos interativos OPI e toolkit*.

A *IO6 Plataforma online* é a ferramenta online que lhe permite aceder a todas as soluções disponíveis e a utilizá-las, seja através de uma combinação de soluções seja de forma individual.

Se é um(a) funcionário(a) que procura desenvolver as suas próprias competências, um(a) desempregado(a) à procura de trabalho na área da inovação aberta ou se apenas quer melhorar as suas competências e conhecimentos na área da inovação aberta, você pode:

Utilizar a *IO3 Metodologia e ferramenta de diagnóstico para avaliação do potencial de requalificação*, uma ferramenta online para o(a) ajudar a diagnosticar as suas próprias competências e capacidades para a IA e a identificar os conteúdos de aprendizagem mais úteis para o(a) ajudar a desenvolver as suas competências e capacidades.

Depois, utilize o *IO4 Programa de desenvolvimento OPI e metodologia e conteúdos*, onde pode encontrar 10 módulos de aprendizagem que o(a) irão ajudar a desenvolver o seu conhecimento e competências para trabalhar na área da IA. Combine a aprendizagem do IO4 com o *IO5 Materiais de aprendizagem/ensino/formação – mapa de elementos interativos OPI e toolkit* onde pode encontrar um conjunto de elementos multissensoriais de apoio (vídeos, estudos de caso, histórias inspiradoras, questionários) para apoiar o seu processo de aprendizagem.

A *IO6 Plataforma online* é o espaço onde pode encontrar todas as soluções produzidas e utilizá-las online seja para seu próprio benefício seja para apoiar o desenvolvimento de competências dos RH que gere e com quem trabalha.

RESULTADOS OPI

Apresentação visual da relação entre IOs



6. Transferibilidade dos resultados – Condições e requisitos

Todas as soluções produzidas no âmbito do projeto OPI estão disponíveis para ser utilizadas gratuitamente por qualquer profissional ou organização interessada no desenvolvimento de competências para a Inovação Aberta.

Se deseja utilizar as soluções produzidas, assegure-se que cumpre as condições seguintes:

- Os resultados encontram disponíveis para serem utilizados gratuitamente. As soluções **não podem** ser utilizadas com objetivos comerciais ou de lucro
- Assegure-se que a propriedade intelectual é respeitada e os autores das soluções são mencionados.
- Os parceiros do projeto OPI e os autores das soluções não são responsáveis por quaisquer modificações introduzidas nos conteúdos produzidos, quando utilizados por terceiros.

