

COMPETÊNCIAS E CERTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A discussão foi centrada nos conceitos de competência e de certificação.

Quanto à competência se concluiu que há duas tendências gerais: uma de definir a competência como potencial de conhecimentos, habilidades, atitudes e emoções em condições de serem mobilizadas na resolução dos problemas profissionais; a outra tendência é a de só considerar competência como *output*, um resultado final da prática eficiente do trabalho ou tarefa pelo profissional.

No primeiro caso é insuficiente por não avaliar o desempenho do trabalhador, mas tem a vantagem de dar uma abertura maior de alternativas possíveis. No segundo caso, a avaliação é mais precisa, focada na realização prática do trabalho, mas limita-se ao padrão expresso em uma norma.

O conceito de competência deve levar em conta que:

- A competência implica em dualidade: ser ou não ser competente, esta é a questão.
- A competência é construída num processo, não pode ser apenas aprendida, mas obtida como resultado cumulativo da experiência.
- A competência é verificável e observável e, portanto,
- A competência é avaliável e julgável.

O problema é como avaliar e julgar uma coisa que não pode ser mensurável por escalas métricas. Como a competência não trata de um conhecimento exato e sim de uma questão humana, ela não pode ser medida pelos sistemas tradicionais de pontuação, e sim por métodos qualitativos de julgamento, que implicam também em aspectos subjetivos. Mas estes podem ser atenuados pela experiência e seriedade dos julgadores e a credibilidade da agência certificadora. Como a competência pode ser avaliada, então é possível a certificação da competência. A avaliação é a ponte entre a certificação e a competência.

Há uma conjunção de interesses entre trabalhadores e empregadores. Interessa às empresas que possam contratar trabalhadores mais eficientes e com potencial elevado, devidamente certificados. Interessa aos trabalhadores porque querem mais qualificação, aumento das possibilidades de empregabilidade e reconhecimento das competências tácitas adquiridas ao longo da vida e do trabalho. Os trabalhadores temem que a certificação mal conduzida se torne mais um obstáculo que aumente a exclusão.

A certificação é necessária? A quem interessa?

Primeiro, ela implica numa total mudança não só na atitude por parte dos educadores, mas da própria concepção de educação em relação aos métodos tradicionais de ensino voltado para conteúdos e objetivos limitados.

O ensino voltado para as competências deve trabalhar as capacidades que irão posteriormente gerar a competência. É um processo cumulativo de construção e não pode ser mensurado em testes de seleção, mas por avaliação e acompanhamento qualitativo. É importante para isso uma mudança na formação dos formadores, preparando-os para um processo educativo que valorize a aquisição de habilidades e competências.

Por outro lado a certificação implica no estabelecimento de uma cultura da responsabilidade e seriedade do profissional. Isso quer dizer a criação de uma consciência profissional vinculada à cidadania e aos valores éticos e morais.

A re-certificação é importante principalmente em relação a obsolescência tecnológica, à atualização contínua dos profissionais, à segurança e higiene no trabalho, estabelecendo a base de uma educação permanente e às relações no trabalho e com o meio social.

A certificação implica na definição de órgãos responsáveis indicados ou credenciados pelos poderes públicos, capazes e competentes para eleger os órgãos certificadores. A seriedade e a isenção desse sistema são da maior importância para evitar a proliferação e a venda de certificação como um negócio fácil.

É necessário considerar que a certificação não garante o emprego, mas possibilita o aumento da empregabilidade, agregando valor ao trabalhador.

Por fim, é importante ressaltar que o sistema brasileiro de certificações deve ser construído a partir do envolvimento das instituições interessadas, que abrangem os diversos segmentos da sociedade: empresários, trabalhadores, instituições de educação profissional e órgãos do governo. Dessa forma o nosso sistema irá nascer como resultado dessa negociação realizada dentro da sociedade e não imposta de cima para baixo.