

# REFLEXÕES CONCEITUAIS SOBRE CONHECIMENTO E COMPETÊNCIA: ENSAIO PARA O DESENVOLVIMENTO DE AÇÕES DE ENSINO-APRENDIZAGEM

GABRIELA BELMONT DE FARIAS  
REGINA CÉLIA BAPTISTA BELLUZZO

## Introdução

A nova sociedade tem experimentado contínuas transformações no cenário político, econômico e social que representam a transposição de uma sociedade industrial para uma sociedade marcada pelo conhecimento, pela criatividade, pela inovação e pelas informações. Nessa nova configuração, a sociedade gera novas formas de desenvolvimento social que se caracterizam pela capacidade de seus membros (cidadãos, organizações públicas e/ou privadas) de obter e compartilhar informação, instantaneamente, de qualquer lugar e da maneira mais adequada.

Nesse sentido, a informação exerce influência sobre as diversas atividades humanas, sejam elas econômicas, políticas e/ou culturais. Segundo Freire (2003), a informação é definitivamente reconhecida como recurso estratégico para o desenvolvimento econômico e social.

É importante destacar que a abrangência do escopo dessa nova sociedade<sup>1</sup> vai além do mundo da Internet, das novas tecnologias de informação e comunicação e

<sup>1</sup> O termo nova sociedade refere-se às diversas abordagens identificadas na literatura – sociedade pós-industrial, da informação, do conhecimento ou da aprendizagem.

está redefinindo a economia global. As novas exigências implicam mudanças no modelo de gestão desenvolvido segundo os princípios do taylorismo-fordismo e do modelo hierárquico-funcional desenvolvido por Fayol, no início do século XX, que são adotados pela maioria das empresas. Conforme Fleury (2002), nesses modelos “o homem é reduzido a uma dimensão secundária no processo produtivo, mera peça de uma máquina.” (p.52).

Esses modelos tradicionais de organizar o trabalho e gerenciar pessoas não estão mais de acordo com a realidade das organizações na nova sociedade. Zarifian (1998) menciona três transformações no mundo do trabalho que justificam a emergência do modelo de competências, em lugar do tradicional modelo de gestão adotado pelas organizações, sintetizadas a seguir:

- **A noção de evento** – aquilo que ocorre de forma imprevista, não programada, vindo a perturbar o desenrolar “normal” do sistema de produção e ultrapassando sua capacidade rotineira de assegurar a autorregulação. Isso significa que a competência não está contida nas condições da tarefa; a pessoa precisa sempre mobilizar recursos para resolver as novas situações de trabalho.
- **Comunicação** – implica compreender o outro e a si mesmo, significa entrar em acordo sobre os objetivos organizacionais, partilhar normas sobre sua gestão. A estrutura hierárquica baseada em caixas, com linhas de comunicação verticais, precisa ser substituída por organizações com fronteiras mais flexíveis, em que pessoas, áreas e empresas se comuniquem facilmente.

- **A noção de serviço** – cada vez mais essa noção precisa estar presente em todas as áreas e situações, não apenas direcionada ao cliente externo, mas também ao cliente interno. Ninguém produz alguma coisa voltando-se para si mesmo, mas, sim, destinando-a aos outros.

O conceito de competência e o modelo de gestão de pessoas por competência têm levado os profissionais de todas as áreas a refletirem sobre suas atribuições, habilidades e responsabilidades. Para a conscientização de tal mudança e a efetiva busca de soluções para os problemas do dia a dia de cada profissional, independentemente de sua área de atuação, são fundamentais a atualização para a permanência no mercado de trabalho, o reconhecimento e o sucesso profissional dentro das organizações.

É nesse contexto que, segundo Fleury (2002), o tema competência associado às diferentes instâncias de compreensão – da pessoa (a competência do indivíduo), das organizações (*core competences*) e dos países (sistemas educacionais e formação de competências) – entrou na pauta das discussões no meio acadêmico como no meio organizacional. Em decorrência, empreendeu-se uma pesquisa que apresenta uma abordagem teórico-bibliográfica de análise dos aspectos conceituais e históricos da *information literacy* ou competência em informação, enfocando suas aplicações no ambiente acadêmico e tendo como base o seguinte questionamento: que ações de ensino-aprendizagem os cursos de Biblioteconomia devem implementar, a fim de capacitar os egressos desses cursos para atuar no mercado de trabalho com competência em informação? A partir deste questionamento, foram estabelecidos os seguintes objetivos: a)

aprofundar os conceitos de conhecimento, competência e competência em informação; b) identificar na literatura ações de ensino-aprendizagem que contemplem o desenvolvimento dessas competências.

O que se pretende neste artigo é recuperar historicamente o conceito de competência e competência em informação, explicitando-o em seus vários níveis de compreensão; apresentar o conceito em um modelo que relaciona competência e competência em informação com os processos de aprendizagem; com enfoque na teoria do conhecimento, contribuir para uma maior reflexão sobre a competência e competência em informação do profissional bibliotecário e proporcionar subsídios que venham contribuir para uma educação bibliotecária voltada para a construção de competências exigidas por um mercado de trabalho diversificado, dinâmico e competitivo.

### **Arcabouço Histórico sobre Competência**

O termo competência tem sido utilizado com diferentes significados, ora como sinônimo de habilidades, capacidades, conhecimento, saber, ora contendo esses termos inseridos em seu significado. Mas, no senso comum, ele é utilizado para designar uma pessoa qualificada para realizar alguma coisa. O seu antônimo, conforme Fleury (2002), pode indicar que “a pessoa se encontra, ou brevemente se encontrará, marginalizada dos circuitos de trabalho e do reconhecimento social”.

Devido à multiplicidade de significados adotados para definir competência, recuperar algumas abordagens do ponto de vista histórico e da evolução do conceito pode auxiliar a esclarecê-lo e melhor entendê-lo.

Conforme Isambert-Jamati (1997), na Idade Média, o significado da palavra competência era atribuído a alguém ou a uma instituição que tinha capacidade de apreciar e julgar certas questões; esse significado era ligado à área jurídica. Mas com o decorrer do tempo, surgiu uma ampliação do conceito de competência, ligando-o ao reconhecimento social ou à capacidade de alguém de se pronunciar a respeito de um assunto específico. Na linguagem empresarial, competência está relacionada à capacidade que o indivíduo tem de realizar determinado trabalho.

Miranda (2004) aborda três períodos da evolução histórica da competência. Em 1970, competência tinha como sinônimo os termos autonomia, expressão individual e responsabilidade devido à inversão de valores no modelo de trabalho vigente. Em 1980, o termo competência caracterizava-se de forma explícita pelas delegações de responsabilidades. E, em 1990, com as modificações no mundo do trabalho que proporcionaram o equilíbrio entre a gestão das qualificações e o reconhecimento das competências, iniciou-se a procura de métodos para as primeiras pesquisas na área de competência. Essa pode ser considerada como a fase de consolidação e desconexão entre qualificação e competência, sendo esta última inserida no contexto da gestão de recursos humanos e tomando lugar crescente dentro do debate social.

Fleury (2002) complementa a abordagem de Miranda (2004) ao mencionar os autores que contribuíram para o estudo do conceito de competência (o conceito começou a ser elaborado sob a perspectiva subjacente do indivíduo relacionada com um desempenho superior na realização de uma tarefa ou determinada situação) no contexto organizacional.

Nos anos 1970, os europeus, especificamente os franceses, iniciaram o debate a respeito da competência através do conceito de qualificação e do processo de formação profissional, principalmente técnica. Buscava-se estabelecer a relação entre competências e os saberes – o saber agir – no referencial do diploma e do emprego. Em 1973, McClelland publicou o artigo “Testing for Competence Rather than Inteligence”<sup>2</sup>, iniciando de certa forma o debate sobre competência entre psicólogos e administradores nos Estados Unidos.

Durante a década de 1980, o americano Richard Boyatzis identificou um conjunto de características e traços que, em sua opinião, definem um desempenho (uma *performance*) superior. Nessa perspectiva, o conceito de competência é pensado como:

O conjunto de conhecimento, habilidades e atitudes (isto é, o conjunto de capacidades humanas) que justificam um alto desempenho (uma alta performance), acreditando-se que os melhores desempenhos (as melhores performances) estão fundamentados (fundamentadas) na inteligência e na personalidade das pessoas. Em outras palavras, a competência é percebida como um estoque de recursos que o indivíduo detém. (FLEURY, 2002, p.53).

E, nos anos 1990, a literatura francesa apresenta o conceito de competência além do conceito de qualificação, que, conforme Fleury (2002), é:

O trabalho não é mais o conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo, mas se torna o pro-

<sup>2</sup> Teste de competência em lugar de inteligência.

longamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais mutável e complexa. Essa complexidade de situações torna o imprevisto cada vez mais cotidiano, rotineiro. (FLEURY, 2002, p.54).

No Brasil, o debate emerge da discussão acadêmica, inicialmente fundamentada na literatura americana e pensando-se competência como *input*, algo que o indivíduo tem. Mas, conforme Rodrigues (2000), Ruas (2000), Dutra (2001), Fleury e Fleury (2001), os autores franceses, como Le Boterf e Zarifian, e ingleses, como Elliott Jacques, vêm contribuindo para o enriquecimento conceitual e empírico da discussão, gerando novas perspectivas e enfoques.

### Conceituando competência

Conforme a abordagem anterior, os profissionais de recursos humanos entendem por competência um “conjunto de conhecimento, habilidades, atitudes que afetam a maior parte do trabalho.” (FLEURY;FLEURY, 2004, p.27). Isso significa a colocação de recursos em ação em uma situação prática. É uma inteligência prática das situações que, apoiando-se em conhecimentos adquiridos, transformam-se à medida que a diversidade das situações aumenta.

Meghnagi (1998) configura a competência como “a explicitação de repertórios cognitivos (que o indivíduo possui) de natureza variada, que envolvem ações e decisões das quais resulta a qualidade do desempenho”. Nessa perspectiva, o autor considera a competência como um estoque de recursos do indivíduo.

Para Zarifian (1998), competência é a tomada de iniciativa e de responsabilidade assumida com sucesso por um indivíduo ou grupo, diante de uma situação. Assumir uma responsabilidade significa solucionar uma determinada situação apesar da complexidade que essa situação possa trazer. A iniciativa é a condição de autonomia, que supõe a mobilização de dois tipos de recursos: os recursos internos pessoais (adquiridos, solicitados e desenvolvidos pelos indivíduos em dada situação) e os coletivos (trazidos e colocados à disposição pelas organizações). Portanto, competência é a faculdade de mobilizar redes de pessoas que estejam nas mesmas situações, de compartilhar desafios, de assumir áreas de responsabilidade.

Nesse contexto, pode-se afirmar que competente é o indivíduo que sabe responder com sucesso a uma situação profissional, em função dos objetivos ou da missão que lhe foram confiados e, ao se ver desorientado diante da complexidade, sabe ativar uma rede de cooperação. Sendo assim, nos remete à ideia de que o conhecimento que cada ser humano possui pode ser mobilizado por ele próprio ou por seus pares. Isso ocorre também com a competência.

Dutra (2001) incorpora o termo “entrega” ao conceito de competência. Para ele, as pessoas possuem determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, o que não garante que a organização se beneficie diretamente delas. É preciso incorporar o termo “entrega”, ou seja, aquilo que a pessoa realmente quer entregar à organização. O termo “entrega”, de acordo com o autor, refere-se ao indivíduo que sabe agir de forma responsável e é reconhecido por isso.

Le Boterf (2003) coloca a competência como resultado do cruzamento de três eixos: a formação da pessoa (sua biografia e socialização), sua educação e sua experiência

profissional. Essa concepção nos leva a supor que competência é o conjunto de aprendizagens sociais, comunicacionais e educacionais.

A definição de competência de Le Boterf (2003) vai ao sentido de saber agir responsável. Implica saber mobilizar, integrar recursos, transferir conhecimentos e habilidades, num contexto profissional determinado. Fleury e Fleury (2004, p.30) compartilham essa ideia ao definir competência como

um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo.

A noção de competência para Belluzzo (2005) está mais relacionada à capacidade de lidar com a variabilidade, abstração, incertezas e criatividade, envolvendo um conjunto de elementos considerados como potencialidades humanas em relação à produção do conhecimento, gerando inovação e desenvolvimento social.

As concepções de competência abordadas por Zarifian (1998), Meghnagi (1998), Dutra (2001), Le Boterf (2003), Fleury e Fleury (2004) e Belluzzo (2005) têm como enfoque a visão sociocognitivista que se fundamenta na capacidade do indivíduo de mobilizar saberes adquiridos nas instituições educacionais, na experiência de trabalho, na trajetória profissional e em práticas de socialização adquiridas durante o percurso de vida. Essas capacidades têm o objetivo de resolver problemas que emergem da prática do trabalho e, assim, transformar esses saberes.

A construção da competência profissional, segundo Meghnagi (1998), está vinculada tanto à aquisição de escolaridade quanto aos processos de aprendizagem informa-

cionais que ocorrem em momentos e espaços distintos; às orientações valorativas que dão suporte à inovação; ao pertencimento a uma comunidade profissional; à apropriação de um saber teórico ou um saber gerado a partir da prática.

O artigo 7º da Resolução Nº 3 CNE/CP do Conselho Nacional de Educação (CNE) define:

Competência profissional é a capacidade pessoal de mobilizar, articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades, atitudes e valores necessários para o desempenho eficiente e eficaz de atividades requeridas pela natureza do trabalho e pelo desenvolvimento tecnológico. (BRASIL, 2002).

De maneira geral, pode-se observar que o termo competência profissional é utilizado para designar uma pessoa qualificada para realizar uma ação no ambiente de trabalho. Porém, na sociedade contemporânea caracterizada por uma economia informacional, é indispensável discutir o conceito de competência em informação.

É evidente que essa competência é uma atividade cognitiva na qual ativa o conhecimento, que, segundo Morin (2008, p.18), comporta necessariamente: a) uma competência (aptidão para produzir conhecimentos); b) uma atividade cognitiva (cognição), realizando-se em função da competência; c) um saber (resultante dessas atividades). Essa abordagem direcionará o conteúdo a seguir.

### Competência em Informação

O termo *information literacy* foi utilizado pela primeira vez, segundo Dudziak (2003, p.23), no relatório do bibliotecário americano Paul Zurkowski, intitulado *The Information*

*Service Environmental Relationships and Priorities*<sup>3</sup>, em 1974, no qual Zurkowski *apud* Hatschbach (2002, p.16) afirma que:

Pessoas treinadas para a utilização de fontes de informação em seu trabalho, podem ser chamadas de “competentes em informação” (*information literacy*). Elas aprendem técnicas e ferramentas informacionais, bem como com fontes primárias, para encontrarem informação visando à solução de seus problemas.

Considerando assim que não se trata apenas de fazer a busca pela informação e sim saber fazer uso crítico dela, para tomar decisões e resolver problemas. Foi então, a partir de 1974, que se procedeu a diversos estudos para implantar, acompanhar e avaliar a *information literacy*.

De acordo com Dudziak (2001) e Hatschbach (2002), a evolução da *information literacy* procedeu de forma que, na década de 1970, caracterizou-se com a ênfase de que a informação é essencial à sociedade. Na década de 1980, a *information literacy* reaparece com um novo conjunto de habilidades ligadas à eficiência e eficácia no acesso e utilização da informação, como contribuição do processo de aprendizagem, do pensamento crítico, da educação baseada em recursos relacionados ao desenvolvimento tecnológico. Já na década de 1990, a *information literacy* teve sua ampliação através da definição da American Library Association (ALA) em 1989:

Para ser competente em informação, uma pessoa deve ser capaz de reconhecer quando uma informação é necessária e deve ter a habilidade de localizar, avaliar, e usar efetivamente a informação [...] Resumindo, as pessoas competentes em informação são aquelas que

<sup>3</sup> Serviço de informação relacionado às prioridades ambientais.

aprenderam a aprender. Elas sabem como aprender, pois sabem como a informação é organizada, como encontrá-la e como usar a informação de forma que outras pessoas aprendam a partir dela. (ALA – Presidential Committee on Information Literacy, 1989, p.1).

De acordo com a ALA (1989), os requisitos básicos para o indivíduo ser competente em informação são: saber buscar, avaliar, filtrar e usar a informação quando necessária. Entretanto, é necessário que os programas educacionais voltados para a *information literacy* tenham como objetivo tornar os profissionais aprendizes independentes, enfatizando a integração currículo-sociedade. Nesse momento, entra em destaque o conceito de aprendizagem ao longo da vida. A esse respeito, Kuhlthau apud Hatschbach (2002) comenta: “a busca de informação é um processo de construção que envolve a experiência de uma vida, os sentimentos, bem como os pensamentos e as atitudes de uma pessoa.” (p.18).

No Brasil, vários pesquisadores estão contribuindo para o avanço dos estudos sobre *information literacy* ou competência em informação. Entre eles, pode-se citar os autores da área da Ciência da Informação: Belluzzo (2001 – 2005), Dudziak (2001 – 2005), Campello (2003) e Hatschbach (2002). Para melhor clareza do assunto, apresentam-se os respectivos conceitos dessas autoras: Dudziak (2003) apresenta sua definição de *information literacy* com ênfase no aprendizado ao longo da vida, assim:

Information Literacy é o processo contínuo de internacionalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades necessárias à compreensão e interação permanente com o universo informacional e sua dinâmica, de modo a proporcionar um aprendizado ao longo da vida. (DUDZIAK, 2003, p.28).

Já Hatschbach (2002, p.95) resume que:

A competência em informação é uma área de estudos e de práticas que trata das habilidades acerca do uso da informação em relação à sua busca, localização, avaliação, e divulgação, integrando a utilização de novas tecnologias e a capacidade de resolução e problemas de informação.

E, finalmente, Belluzzo (2005b, p.38) afirma que:

A competência em informação constitui-se em processo contínuo de interação e internalização de fundamentos conceituais, atitudinais e de habilidades específicas como referenciais à compreensão da informação e de sua abrangência, em busca da fluência e das capacidades necessárias à geração do conhecimento novo e sua aplicabilidade ao cotidiano das pessoas e das comunidades ao longo da vida.

Segundo Miranda (2004), competência em informação é o “conjunto das competências profissionais, organizacionais e competências-chave que possam estar ligadas ao perfil de um profissional da informação ou de atividade baseada intensivamente em informação”. Essa competência pode ser expressa pela *expertise* em lidar com o ciclo informacional, com as tecnologias da informação e com os contextos informacionais, o que é considerada como condição *sine qua non* no rol de competências dos mais variados profissionais, atividades e organizações.

Diante da diversidade de expressões que representam a *information literacy* no idioma português, verifica-se nestes conceitos citados acima a predominância no campo da Ciência da Informação da tradução do termo *information lite-*

racys como competência em informação, pois mesmo que sejam em abordagens distintas, abrange os principais aspectos que estão relacionados ao seu conceito, que representa a habilidade e a capacidade de usar a informação.

É uma competência que perpassa processos de negócio, processos gerenciais e processos técnicos diversos, bem como diferentes partes de uma mesma organização ou atividade. A competência informacional não está ligada exclusivamente aos profissionais de informação, ela é necessária a qualquer atividade profissional, especialmente em atividades baseadas intensivamente em informação.

A partir da análise da evolução de competência em informação, verifica-se a existência de diferentes concepções. Em destaque, apresentamos as três concepções mais abordadas no cenário da sociedade da informação de acordo com as autoras Belluzzo (2005a, p.37; 2005b, p.37) e Dudziak (2003, p.30):

- **informação digital** – ênfase na tecnologia da informação e da comunicação;
- **informação propriamente dita** – ênfase nos processos cognitivos;
- **informação social** – ênfase na inclusão social, no aprendizado ao longo da vida como exercício de cidadania.

Em relação às concepções mencionadas anteriormente, vale lembrar que é importante oferecer uma descrição mais detalhada sobre suas dimensões. Assim, a concepção da informação digital está centrada na aprendizagem do uso das tecnologias da informação e da comunicação para a busca e recuperação da informação desejada; já a concepção da informação propriamente dita tem ênfase no desenvolvimento

cognitivo para a construção de mapas conceituais e de estratégias de localização de informação; por fim, a concepção da informação social possibilita a inclusão social do indivíduo e, coletivamente, com ênfase no exercício de cidadania, na qual todos que estão participando adquirem aprendizado contínuo, tendo como resultado uma melhor qualidade de vida.

Para o desenvolvimento dessas competências, é preciso que todas as pessoas tenham responsabilidade e sejam educadas para enfrentar a sociedade, adquirindo conhecimentos de mecanismos de buscas e uso de informações em ambientes eletrônicos, para construção do conhecimento, envolvendo uso, interpretação e buscas de significados. Além de uma série de habilidades e conhecimentos, essas pessoas devem ter a noção de valores ligados à dimensão social e situacional, tornando-se sujeitos aprendizes, indivíduos na qualidade de atores sociais.

### Construindo Ações de Ensino-Aprendizagem

Como foi visto anteriormente, o conceito de competência procura ultrapassar o conceito de qualificação. Refere-se à capacidade de a pessoa assumir iniciativas, ir além das atividades prescritas, ser capaz de compreender e dominar novas situações no trabalho, ser responsável e reconhecida por isso, remetendo-se ao trinômio do desempenho (da *performance*) superior – conhecimento, habilidade e atitude. E o conceito de competência em informação representa a habilidade e a capacidade de usar a informação e implica múltiplos aspectos em relação ao manejo da informação para a produção do conhecimento.

Sendo assim, as instituições educacionais e também as associações de classes deveriam contribuir na oferta de

experiências que estimulem o desenvolvimento das competências “como forma de construção de conhecimento e de aprendizagem significativa.” (BELLUZO, 2005, p.34).

Antes de adentrar nas ações de desenvolvimento das competências, é necessário mencionar o processo de aprendizagem. A aprendizagem é um processo neural complexo, que leva à construção de memórias e está relacionada a percepção, imaginação, linguagem, pensamento, consciência, emoção e conhecimento de si mesmo. Nesse sentido, Fleury e Fleury (2001) definem aprendizagem como “um processo de mudança, provocado por estímulos diversos, mediado por emoções, que pode vir ou não a manifestar-se em mudança no comportamento da pessoa”. (p.191).

É necessário lembrar que a aprendizagem está intimamente ligada ao tripé inteligência, pensamento e consciência humanos. Entretanto, para Morin (2008, p.195), esses termos são interdependentes e esse autor os define como:

inteligência como arte estratégica, o pensamento como arte dialógica e arte da concepção, a consciência como arte reflexiva, sabendo que a utilização plena de cada um deles necessita do uso dos outros.

Desse modo, qualquer que seja a ação de aprendizagem exige uma definição precisa do fenômeno a ser compreendido, principalmente quando se trata de um conceito como o de competência em informação, que envolve sutilezas e complexidades próprias.

Não podemos esquecer que, na nova sociedade, prevalece o conhecimento e as competências, fazendo com que o ensino-aprendizagem seja a busca daquilo que não se sabe e se deseja saber – isso requer pesquisa e investigação (BELLUZO, 2005).

Para Bloom (*apud* BRANDÃO, 1999), os objetivos da aprendizagem perpassam o:

Cognitivo – objetivos vinculados à memória e ao desenvolvimento de capacidades intelectuais; afetivo – objetivos que descrevem mudanças de interesses, atitudes e valores; e psicomotor – objetivos relacionados ao desenvolvimento de habilidades manipulativas ou motoras. (BLOOM *apud* BRANDÃO, 1999, p.25).

Para que as competências sejam desenvolvidas, são requeridas ações de ensino-aprendizagem que mobilizem os aspectos cognitivos, psicomotores e afetivos. Entretanto, é necessário que tais ações sejam estruturadas além do conhecimento teórico e científico, com alcance do conhecimento prático e reflexivo. Schon (1987) sugere que a racionalidade técnica deve ser substituída pela prática reflexiva, que requer: o saber-em-ação, como conhecimento tácito, a reflexão-em-ação e reflexão-sobre-a-ação, usadas em situações de incerteza, instabilidade, unicidade e conflito de valores. As principais características da prática reflexiva são as seguintes:

As pessoas aprendem fazendo, tratando com problemas complexos da prática, em conjunto, em mundo virtual representando, mas não idêntico ao mundo da prática. Os novatos aprendem com peritos, através da reflexão-em-ação e da reflexão-sobre-a-ação relacionada a demonstrações e exemplares da prática. (SCHON, 1987, p.46).

A prática reflexiva e o uso dos corpos especializados do conhecimento são inteiramente complementares ente si. Sendo o saber-em-ação e a reflexão-em-ação os elementos fundamentais da prática reflexiva, tendo seu conceito implicações na pesquisa e codificação da prática. Essa visão

sugere que os cursos profissionalizantes desenvolvam e utilizem casos e problemas para a análise de problemas de situações da prática cada vez mais complexas, especialmente nos estágios iniciais de educação profissional.

Para tais ambientes de aprendizado, é interessante destacar a contribuição de Eboli (2002), uma vez que essa autora elaborou conceitos envolvendo a distinção entre treinamento, desenvolvimento e aprendizagem, vinculados ao trinômio conhecimento, habilidade e atitudes.

- **Conhecimento (saber fazer)** – está no campo de treinamento, seu objetivo é o desempenho, seu foco é a tarefa, seu alcance é o curto prazo, sua orientação são as instruções, seu domínio é o psicomotor/cognitivo e o tipo de problema envolvido é operacional e bem estruturado.
- **Habilidades (poder fazer)** – estão no campo do desenvolvimento, seu objetivo é a capacitação, seu foco é a carreira, seu alcance é o médio prazo, sua orientação são as políticas de gestão, seu domínio é o cognitivo/comportamental e o tipo de problema envolvido é o gerencial e medianamente estruturado.
- **Atitudes (querer fazer)** – estão no campo da aprendizagem, seu objetivo é a formação, seu foco é a vida, seu alcance é o longo prazo, sua orientação são os valores, seu domínio é o cognitivo/comportamental e o tipo de problema envolvido é estratégico e pouco estruturado.

O conhecimento acumulado ao longo da vida é que, agindo de modo interdependente com habilidades e atitudes, permite a realização de propósitos e desafios profissionais, isto é, desenvolve competências. A habilidade é a

capacidade de fazer o conhecimento ser transposto. É o saber como fazer algo. As habilidades possuem dimensões, uma intelectual e uma motora/manipulativa.

Para Ferreira (2005, p.155),

a competência tem suas bases e raízes na aprendizagem e que desenvolvê-las envolve aspectos claros ou intangíveis que são afetos à pedagogia, à andragogia e à filosofia, em especial à teoria do conhecimento.

Sendo assim, as ações de aprendizagem podem ser planejadas para desenvolver atitude de pesquisa, de autonomia crítica, a busca criativa, em outras palavras, ações que estabeleçam a cultura da pesquisa construtiva, direcionada ao desenvolvimento das competências.

Le Boterf (2003) propõe as ações para o desenvolvimento de competências que se acham representadas no quadro 1.

**Quadro 1 – Ações para o Desenvolvimento de Competências**

Tipo	Função	Como Desenvolver
Conhecimento teórico	Entendimento / interpretação	Educação formal e continuada
Conhecimento sobre os procedimentos	Saber como proceder	Educação formal e experiência profissional
Conhecimento empírico	Saber como fazer	Experiência profissional
Conhecimento social	Saber como comportar-se / cooperar	Experiência social e profissional
Conhecimento cognitivo	Saber como lidar com a informação, saber como aprender	Educação formal e continuada e experiência social e profissional

Fonte: Adaptado e condensado de Le Boterf (2003, p.124).

Desse modo, é necessário que haja um projeto educacional e pedagógico que estimule a criatividade do indivíduo e o coloque como agente social capaz de aplicar seu conhecimento independente da diversidade e da peculiaridade do ambiente onde irá atuar. A questão crucial, em desenvolver ações de ensino-aprendizado, reside em determinar de modo claro a definição operacional em que os processos de ensino deverão basear-se e construir instrumentos para a coleta de informações em função dessa definição. Além disso, as instituições de ensino e as associações deveriam estar sintonizadas para firmarem parcerias educacionais voltadas para aprendizagem ao longo da vida, inserindo-se aqui, principalmente, os cursos de Biblioteconomia e os movimentos associativos da área. Nessa perspectiva, Dudziak (2005) propõe o alinhamento do projeto educacional visando ao desenvolvimento das competências, exemplificado na figura 1.

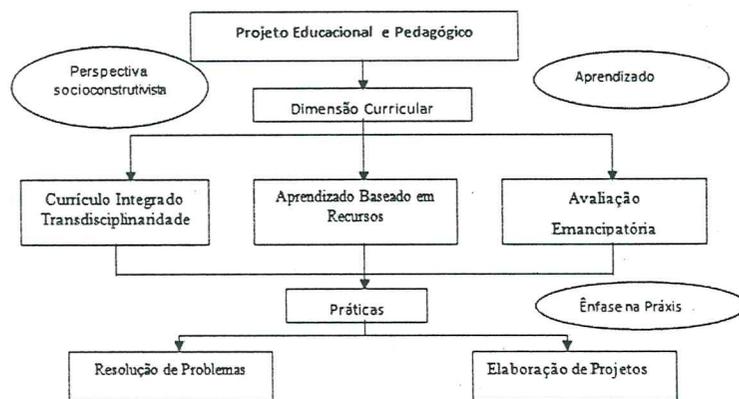


Figura 1 – Alinhamento do Projeto Educacional Visando às Competências

Fonte: DUDZIAK (2005).

Observa-se no alinhamento do projeto educacional sugerido pela autora (Figura 1) que a matriz curricular deva ter como pilar principal a perspectiva sociocognitiva. Esta, por sua vez, apresenta como ponto central a premissa de que aprendizagem e desenvolvimento são produtos da interação social, ou seja, a aprendizagem passa a exigir a consideração do aspecto social e a fundamentação em teorias capazes de conectar os processos individuais, o funcionamento dos grupos e as relações sociais. Torna, portanto, indispensável inserir a transdisciplinaridade na ministração das aulas, resolução de problemas e na elaboração de projetos (sejam eles de práticas educacionais, pesquisa ou pedagógicos). O alinhamento se faz necessário para que todos os elementos educacionais e pedagógicos contemplem a competência em informação e efetivem ações que de fato desenvolvam as habilidades informacionais (DUDZIAK, 2005).

Ressalte-se que esse Projeto Educacional e Pedagógico, como representado na Figura 1, é perfeitamente aplicável às situações de educação bibliotecária e ao desenvolvimento da competência em informação, recomendando-se que os projetos de formação básica e de capacitação *in continuum* que vêm sendo oferecidos com esse objetivo possam contemplá-lo em seu *design*, o que poderá constituir um importante parâmetro norteador à consolidação dessa temática emergente no contexto brasileiro e carente de pesquisas com esse enfoque.

## Considerações Finais

A partir dessa reflexão, observa-se que o conceito de competência, de modo geral, é um conceito em construção,

sendo assim um processo que não termina e que a formação do profissional deverá estar direcionada à realidade do mercado no qual atua. Isso porque a educação voltada para o desenvolvimento das competências é decisiva à formação de indivíduo capaz de transformar o ambiente onde se encontra, sendo ele um diferencial na sociedade contemporânea.

Verifica-se a necessidade dos cursos de Biblioteconomia e Ciência da Informação de adoção de projetos educacionais e pedagógicos que estimulem a criatividade do indivíduo e o coloque como agente social, capaz de aplicar seu conhecimento independente da diversidade e da peculiaridade do ambiente onde irá atuar. E, por sua vez, as instituições de ensino e associações deveriam firmar parcerias educacionais voltadas para a aprendizagem ao longo da vida. Entretanto, a educação continuada deve ser buscada, pelo próprio indivíduo, devendo basear-se na observação e necessidade do dia a dia, alcançando qualidade e conhecimento, porquanto a aprendizagem exige a integração do indivíduo no seu próprio ambiente de trabalho. O desafio está em adquirir competência profissional ampla, envolvendo conhecimento interdisciplinar, habilidades técnicas e gerenciais necessárias para transformar informação em recurso estratégico, econômico e financeiro.

Como este trabalho não intencionou esgotar o tema, foram apresentadas reflexões iniciais, a fim de motivar outros autores a estudar o espectro que envolve a temática em questão. Desse modo, recomenda-se a realização de novos estudos, identificando outras visões a respeito da competência em informação, sobretudo no que concerne aos critérios que estabeleçam a indicação de ser ou não competente em informação, além de analisar quais as contribui-

ções estão sendo efetivadas pelas instituições responsáveis pela formação básica e continuada do bibliotecário no desenvolvimento de competências no cenário da sociedade contemporânea.

## Referências Bibliográficas

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION – ALA. **Presidential committee on information literacy: final report.** 1989. Disponível em: < <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlpubs/whitepapers/presidential.htm> > Acesso em: 03 set. 2005.

\_\_\_\_\_. **Report of the presidential committee on information literacy: an update on the american library association presential committee on information literacy: final report.** 1989. Disponível em: < <http://www.ala.org/ala/acrl/acrlpubs/whitepapers/progressreport.htm> > Acesso em: 03 set. 2005.

BELLUZZO, R.C.B. Competências na era digital: desafios tangíveis para bibliotecários e educadores. **Educação Temática Digital**, Campinas, v. 6, n. 2, p. 27-42, jun. 2005a. Disponível em <<http://www.bibli.fae.unicamp.br/etd/centraletd.html>>. Acesso em: 03 set. 2005.

\_\_\_\_\_. O uso de mapas conceituais para o desenvolvimento da competência em informação: um exercício de criatividade. In: PASSOS, R.; SANTOS, G. C. (Orgs.). **Competência em informação na sociedade de aprendizagem.** Bauru: Kayros, 2005b. p.29-49.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. Resolução N° 3 de 18 de dezembro de 2002.

**Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 dez. 2002. Disponível em: < [www.mec.gov.br/semtec/educprof](http://www.mec.gov.br/semtec/educprof) >. Acesso em: 28 jun. 2005.

BRANDÃO, H. P. **Gestão baseada nas competências: um estudo sobre a identificação de competências profissionais na indústria bancária**. Dissertação (Mestrado em Administração) Universidade de Brasília, Brasília, DF, 1999.

CAMPELLO, B. O movimento da competência informacional: uma perspectiva para o letramento informacional. **Ciência da Informação**, Brasília, v.32, n.3, p. 28-37, set./dez.2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br> >. Acesso em: 20 jul. 2005.

DUDZIAK, E. A. **A information literacy e o papel educacional das bibliotecas**. 2001.173f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Comunicação), Escola de Comunicação e Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

\_\_\_\_\_. Competência em informação: melhores práticas educacionais voltadas para a information literacy. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA, DOCUMENTAÇÃO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 21., 2005 Curitiba. *Anais...* Curitiba: CBBB, 2005. 1 CD-ROM.

\_\_\_\_\_. Information literacy: princípios, filosofia e prática. **Ciência da Informação**, Brasília, v.32, n.1, p. 23-35, jan./abr.2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br> >. Acesso em: 20 jul. 2005.

DUTRA, J. S. **Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas**. São Paulo: Gente, 2001.

EBOLI, M. O desenvolvimento das pessoas e a educação corporativa. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Ed. Gente, 2002. p. 185-216.

FERREIRA, J. Reflexões sobre o conceito de competências. In: NÉRI, A. (Org.). **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**. 2.ed. Rev. e atual. Campinas: Papirus, 2005. p.125-157.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2004.

\_\_\_\_\_. Construindo o conceito de competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Edição Especial, 2001. p.183-196.

FLEURY, M. T. L. A gestão de competência e a estratégia organizacional. In: FLEURY, M. T. L. (Org.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Ed. Gente, 2002. p. 51-61.

\_\_\_\_\_; OLIVEIRA JÚNIOR, M. de M. (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

FREIRE, I. M. O futuro é agora. **Você S.A.**, São Paulo, n. 63, p. 58, ago. 2003.

HARRIS, I.B. New expectations for professional competence. In: CURRY; WERGIN. **Educating professionals**. San Francisco: Jossey-Bass, 1993. p.17-52.

HATSCHBACH, M. H. de L. **Information literacy: aspectos conceituais e iniciativas em ambiente digital para o estudante de nível superior**. Rio de Janeiro, 2002. 108f.

Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação). UFRJ/ECO-MCT/IBICT, 2002.

ISAMBERT-JAMATI, Viviane. O apelo à noção de competência na revista *L'orientation scolaire et professionnelle* – da sua criação aos dias de hoje. In: ROPÉ, Françoise; TANGUY, Lucie (Org.). **Saberes e competências: o uso de tais noções na escola e na empresa**. Campinas: Papirus, 1997. p. 103-166.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

MCClelland, David. C. Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, v. 28, p. 1-14, Jan. 1973.

MEGHNAGI, Saul. A competência profissional como tema de pesquisa. **Educação & Sociedade**, v.19, n.64. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 20 ago. 2005. p.50-86.

MIRANDA, S. V. Identificando competências informacionais. **Ciência da Informação**, Brasília, v.33, n.2, p. 112-122, maio/ago.2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br>>. Acesso em: 25 ago. 2005.

MORIN, E. **O método 3: o conhecimento do conhecimento**. Porto Alegre: Sulina, 2008.

RODRIGUES, S. B. From factories to shops: deconstruction of scientific knowledge without a client. In: FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JÚNIOR, M. M. (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

RUAS, R. A problemática do desenvolvimento de competências e a contribuição da aprendizagem organizacional. In: FLEURY, M. T. L.; OLIVEIRA JÚNIOR, M. M. (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001.

ZARIFIAN, Philippe. O modelo de competência e suas conseqüências sobre as ocupações profissionais. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL: EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, TRABALHO E COMPETÊNCIAS, 5., 1998. Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: CIET-SENAI, f.1-14, out. 1998. (Palestra).