

# **Inovação em Certificação de Competências**

## **Oficina de Ideação**

**Projeto da Coordenação-Geral de Recrutamento, Seleção e  
Certificação de Competências da Enap em parceria com o GNova  
Brasília-DF, 20/11/2019**



**Participantes**

Caetana Juracy Silva - Enap  
Cláudia Griboski - Cebraspe  
Danyelle Barreto – DNIT  
Eduardo Alves – SGP/ME  
João Paulo Mota - Publix  
Keila Maria Alves – SGP/ME  
Leonardo Prudente – SEGES/ME  
Lorena Kalid – SGP/ME  
Luna Viana - Enap  
Marizaura Camões - Enap  
Soraya Brandão – SEGES/ME  
Wankes Leandro – Curso BSB

**Equipe GNova**

Elisabete Ferrarezi  
Joselene Lemos



O presente documento registra a quarta oficina de trabalho desenvolvida pela equipe da Coordenação-Geral de Recrutamento, Seleção e Certificação de Competências da Enap em parceria com o GNova – Laboratório de Inovação em Governo para a criação de um modelo inovador de certificação de competências destinado ao setor público.

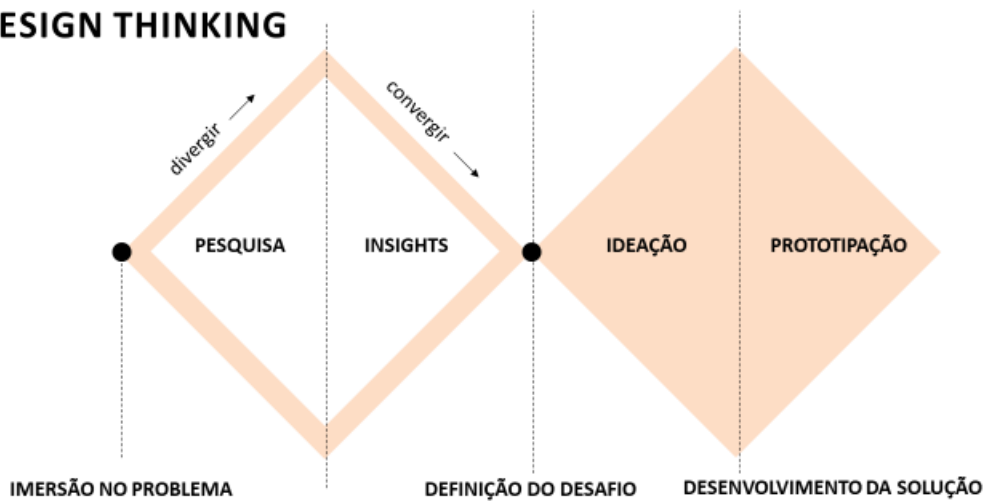
## Sumário

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Projetos de inovação e abordagem do design thinking no GNova</b> | <b>5</b>  |
| <b>2. Histórico do projeto</b>   | <b>5</b>  |
| <b>3. Gerando ideias</b>   | <b>7</b>  |
| <b>4. Selecionando ideias</b>  | <b>12</b> |
| <b>5. Descrevendo conceitos de solução e criando protótipos</b>        | <b>15</b> |
| <b>6. Apresentação e discussão dos protótipos</b>                      | <b>18</b> |
| <b>7. Avaliação dos participantes</b>                                  | <b>18</b> |
| <b>8. Aprendizados e possibilidades</b>                                | <b>18</b> |

## 1. Projetos de inovação e abordagem do design thinking no GNova

A oficina teve início com uma breve apresentação sobre o emprego do design thinking como abordagem de desenvolvimento de projetos de inovação no GNova em parceria com instituições públicas que buscam soluções para algum problema ou desafio público.

### ABORDAGEM DO DESIGN THINKING

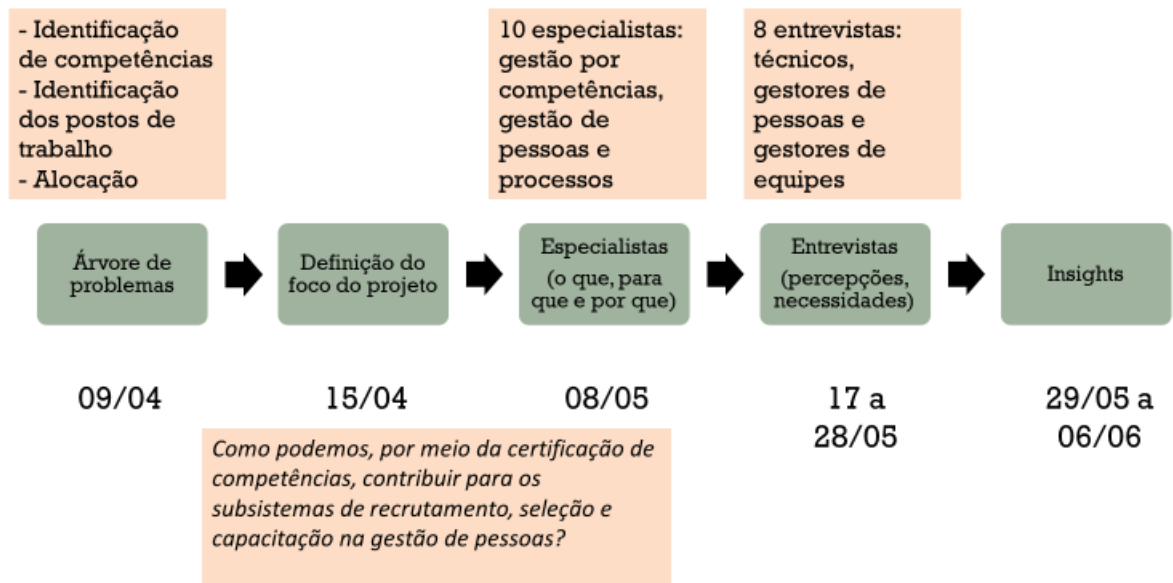


Fonte: adaptado de Design Council

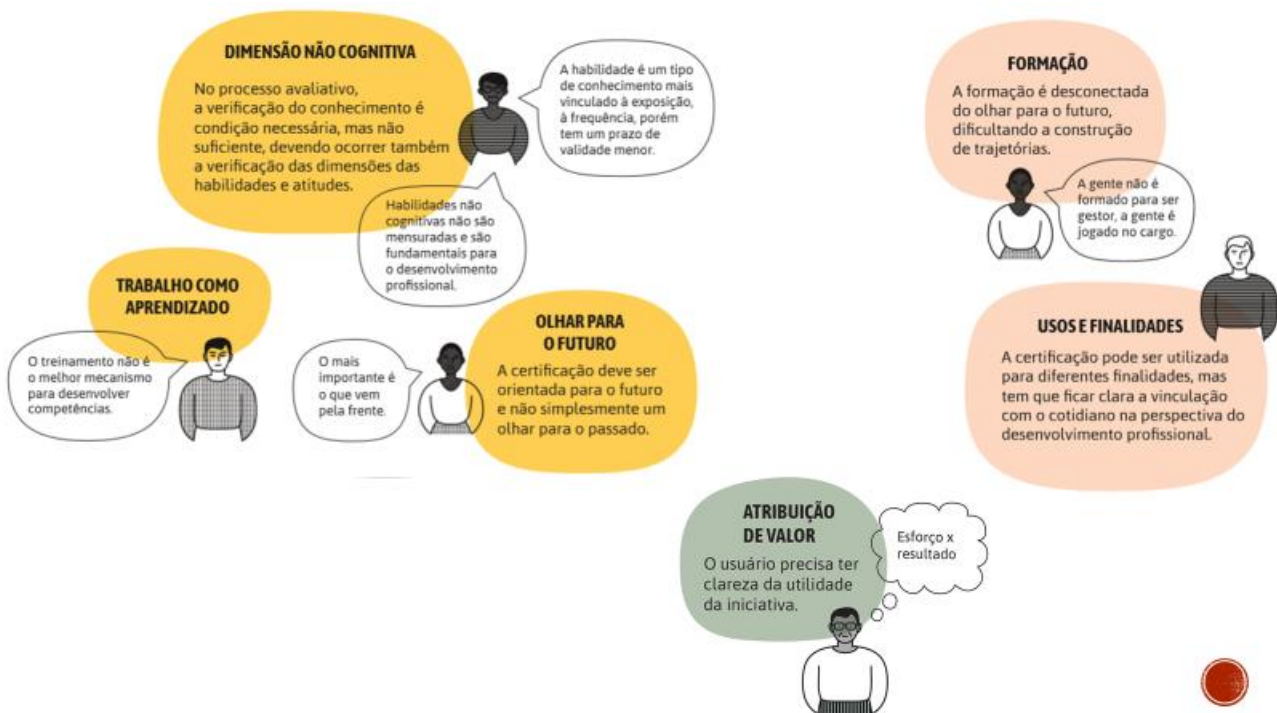


## 2. Histórico do projeto

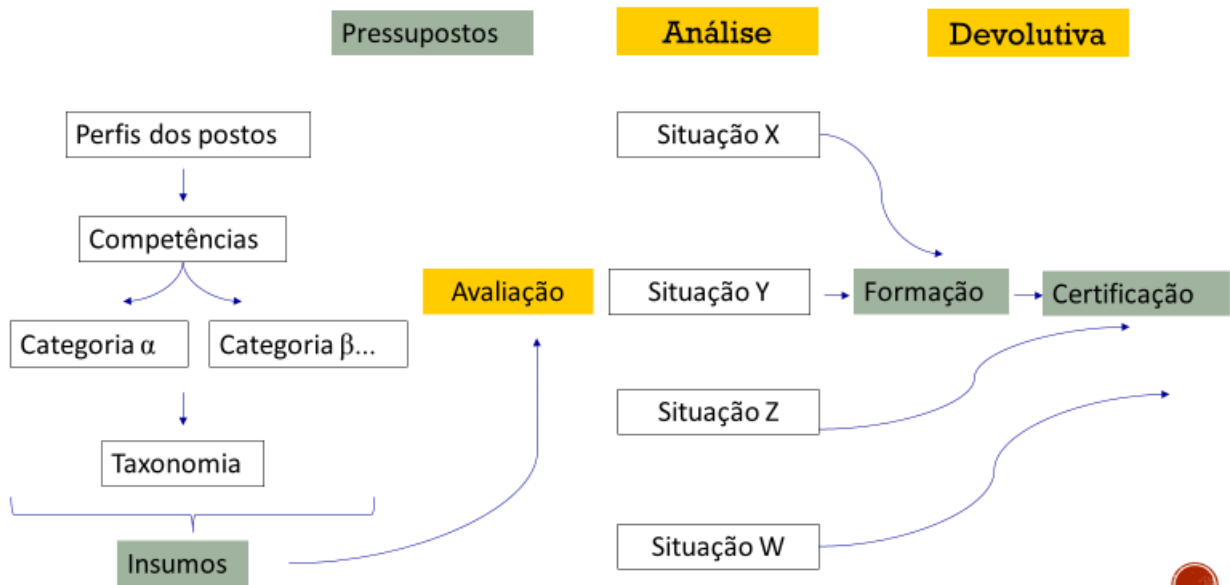
Compartilhada a visão geral sobre o desenvolvimento dos projetos de inovação, os participantes conheceram os resultados que já haviam sido alcançados pelo projeto certificação de competências.



Destaque especial foi dado à apresentação dos insights (oportunidades de ação e inovação), que haviam sido gerados na etapa de imersão no problema e que estavam diretamente relacionados ao objetivo da oficina: gerar reflexões, ideias e protótipos para o processo de certificação de competências, em especial, para a **etapa de avaliação**.



## Certificação de Competências...um modelo em construção



### 3. Gerando ideias

Como aquecimento para a geração de ideias foram apresentados vídeos relacionados ao tema avaliação e seleção de competências a fim de estimular os participantes a analisarem o ato de avaliar sob diferentes lentes, além de inspirá-los a pensarem em formas não convencionais de buscar soluções para essa questão.

- O desafio de avaliar competências – Caso Heineken:

<https://www.youtube.com/watch?v=RknEYWNnxQ8>

- E se fosse mais simples: <https://www.youtube.com/watch?v=RV9XQPIGiq4>

- E se fosse mais lúdico: <https://www.youtube.com/watch?v=fabDpTOfKns>

- E se fosse mais ágil, tecnológico: <https://www.youtube.com/watch?v=hrcRJqoCFGk>

Em seguida, os participantes foram divididos em dois grupos e receberam a tarefa de buscar reflexões e ideias para o primeiro desafio: Como podemos identificar competências potenciais?

Essa atividade foi iniciada tendo como provocação a análise do caso 1. Os participantes de cada grupo tiveram 5 min de *brainwriting* individual e silencioso seguido 15 min de *brainstorming* coletivo para identificar competências potenciais trazidas pelo caso, além das estratégias, técnicas e instrumentos para identificá-las.

## CASO 1

Ana, Coordenadora da Área de Logística do Ministério da Fantasia, precisava preencher rapidamente uma vaga na equipe voltada para processos de compras e contratações. Como não havia processo de seleção estruturado na instituição, a Coordenadora recorreu às boas e usuais indicações de corredor. Daniel, um dos indicados, demonstrou muito interesse pela vaga. Contudo, relatou durante a entrevista que talvez tivesse alguma dificuldade em desenvolver o trabalho, pois havia permanecido por muitos anos em uma única área e não detinha conhecimento sobre contratações. Devido ao interesse demonstrado e ao reduzido número de candidatos, esse servidor foi selecionado e...



## CASO 1



“Daniel foi uma feliz surpresa. Ele é muito inteligente, responsável. Investiga, vai atrás, procura entender...em pouco tempo vira quase um *expert* em assunto que acabou de descobrir. É um perfil muito bom, não sei como se mapeia esse tipo de perfil, gostaria muito de saber, pois a atitude dele foi bem mais importante do que o (não) conhecimento. Se eu tivesse estabelecido o conhecimento em compras e contratações como o critério mais relevante para selecionar, teria perdido um dos melhores servidores com os quais já trabalhei.”





### Caso 1 - Respostas do Grupo 1

| Competências/Potenciais   | Como identificar competências potenciais?   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Abertura ao novo</li> <li>- Curiosidade</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Disponível</li> <li>- Disponibilidade</li> <li>- Aprendizagem contínua</li> <li>- Capacidade de aprender</li> <li>- Estudioso</li> <li>- Inteligência</li> <li>- Competência técnica</li> <li>- Competência política</li> <li>- Relacionamento e comunicação</li> <li>- Investiga</li> <li>- Busca informação</li> <li>- Engajamento</li> <li>- Interesse</li> <li>- Interessado</li> <li>- Dinâmico</li> <li>- Positivo</li> <li>- Competência ética</li> <li>- Honesto com suas limitações</li> <li>- Sinceridade</li> <li>- Identificação com o trabalho na nova área</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista</li> <li>- Dinâmicas</li> <li>- Dinâmica voltada à solução de problemas</li> <li>- Caso prático</li> <li>- Aplicabilidade de conhecimento recém adquirido</li> <li>- Demandar uma tarefa</li> <li>- Testes de situações</li> <li>- Simulação</li> <li>- Conversar com pessoas que já trabalharam com ele</li> <li>- Referências de colegas em funções anteriores</li> </ul> |

### Caso 1 - Respostas do Grupo 2

| Competências/Potenciais   | Como identificar competências potenciais?   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptabilidade</li> <li>- Disposição</li> <li>- Disposição em fazer</li> <li>- Interesse</li> <li>- Proatividade</li> <li>- Autogestão</li> <li>- Autoaprendizado</li> <li>- Capacidade de aprendizado</li> <li>- Vontade de aprender</li> <li>- Autorresponsabilidade</li> <li>- Responsabilidade</li> <li>- Inquietação (não acomodado)</li> <li>- Inconformismo</li> <li>- Ousado</li> <li>- Honestidade</li> <li>- Inteligência emocional</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análise da trajetória para identificar as competências</li> <li>- Experiências anteriores</li> <li>- Referências</li> <li>- Indicação</li> <li>- Vídeo</li> <li>- Entrevista</li> <li>- Dinâmicas de grupo</li> <li>- Banca de avaliação</li> <li>- Análise situacional</li> <li>- Simulação de situação</li> <li>- Roteiro de perguntas para simulação de situações</li> <li>- Testes psicológicos</li> </ul> |

Os participantes permaneceram divididos nos mesmos dois grupos e levantaram ideias (5 min de *brainwriting* individual e silencioso + 15 min de *brainstorming* coletivo) para o segundo desafio: Como podemos avaliar competências específicas do setor público?

O desafio foi trabalhado tendo como ponto de partida o caso 2:

## CASO 2

Ministérios do governo de Notounga têm requerido profissionais com potencial para ocupar cargos de direção táticos e estratégicos. Esses órgãos têm buscado pessoas com fortes valores do serviço público, em especial, padrões de conduta pautados pelos **sensos de integridade e justiça**, além de **habilidades de negociação**, principalmente no que diz respeito à capacidade de **gestão da participação cidadã** e à **perspicácia política**, de forma a trabalhar em rede e construir consensos. Outras características esperadas são as capacidades de **prospectar cenários futuros** e de **pensar estrategicamente**, com uma visão mais ampla e global. Mensurar essas competências em contexto tão específico tem sido um desafio para as unidades de gestão de pessoas.



## CASO 2



O mais difícil para o gestor não é fazer a gestão dos papéis, é trabalhar com gestão de conflito e gestão do desempenho, ter senso de prioridade e visão estratégica. Por nossos métodos de identificação e mensuração usuais, essas habilidades e atitudes acabam sendo evidenciados somente após a ocupação dos cargos, depois de várias tentativas e erros. Pelo currículo identificamos as qualificações, mas a mobilização desses saberes na condução de pessoas, processos, projetos e políticas nem sempre gera as entregas e os resultados necessários.



Após a rodada de *brainstorming* coletivo, os grupos foram provocados a aplicar a ferramenta “gerador de ideias” para melhorar as ideias já produzidas e gerar novas.

## Gerador rápido de ideias

Fonte: Nesta (<https://diytoolkit.org/>)

Para ter novas ideias ou melhorar as que já existem, você pode:

- Inverter papéis, inverter a prática comum.

Médicos curam pacientes.

E se pacientes curassem médicos?

- Integrar a oferta com outras ofertas.

Pessoas acessam vários serviços em diferentes localidades.

E se diferentes serviços locais tivessem um ponto de acesso?

- Estender a oferta.

Escolas oferecem oportunidades de aprendizagem para crianças e jovens durante o dia.

E se escolas também oferecessem esporte, recreação e aprendizagem para a comunidade no contraturno?

- Segmentar a oferta.

Existe um serviço padronizado, do tipo "tamanho único".

E se um serviço fosse personalizado e diferentemente segmentado?

- Acrescentar um elemento novo.

Supermercados entregam compras.

E se supermercados entregassem compras e também refeições quentes para idosos em suas casas?

- Subtrair algo.

Prisões são críticas para um sistema de justiça criminal efetivo.

E se você tivesse que fechar três prisões?

- Associar a oferta com outro campo.

Hospitais e aeroportos têm tipos diferentes de operações.

E se práticas de gestão de aeroportos fossem aplicadas em hospitais?

- Enxertar um elemento de um outro campo.

Ensino e coaching são práticas separadas.

E se coaching fizesse parte da grade curricular do ensino médio?

- Exagerar, levar algo à sua expressão mais extrema.

Escolas apóiam alunos a aprender, mas somente dentro de prazos e espaços fixos.

E se alunos pudessem escolher momentos e lugares para aprender?

## Caso 2 - Ideias do Grupo 1

- Roteiro de perguntas

- Entrevista: roteiro (referência), questões (respostas)

- Autoavaliação

- Debates

- Exposição a casos concretos para proposta de solução em grupo

- Teste de lógica

- Dramatização

- Simulação

- Simulação de uma discussão acoplada

- Caso prático (laboratório teste de impactos de uma solução)

- Seleção por etapas: exposição a casos concretos para proposta de solução (individual)

- Mapa mental

- Teatro do absurdo (lidar com o imprevisto)

- Negociar sem saber a língua falada

- E se a seleção ocorrer fora dos lugares padrão/Exemplo: rodoviária

- Caso (negociar coisas muito básicas em condições muito adversas)

- Negociar situação absurda (freiras comprando lingerie)

- Inversão de papéis: e se os avaliados tivessem que fazer perguntas [aos avaliadores]

- Quais as competências que o entrevistado elege como importantes
- Matriz de referência/dimensões avaliadas
- Desempenho esperado (padrão de resposta)
- Constelação do trabalho (\$\$\$)
- Escape 60 (jogo)
- Realidade virtual/técnicas de gamificação

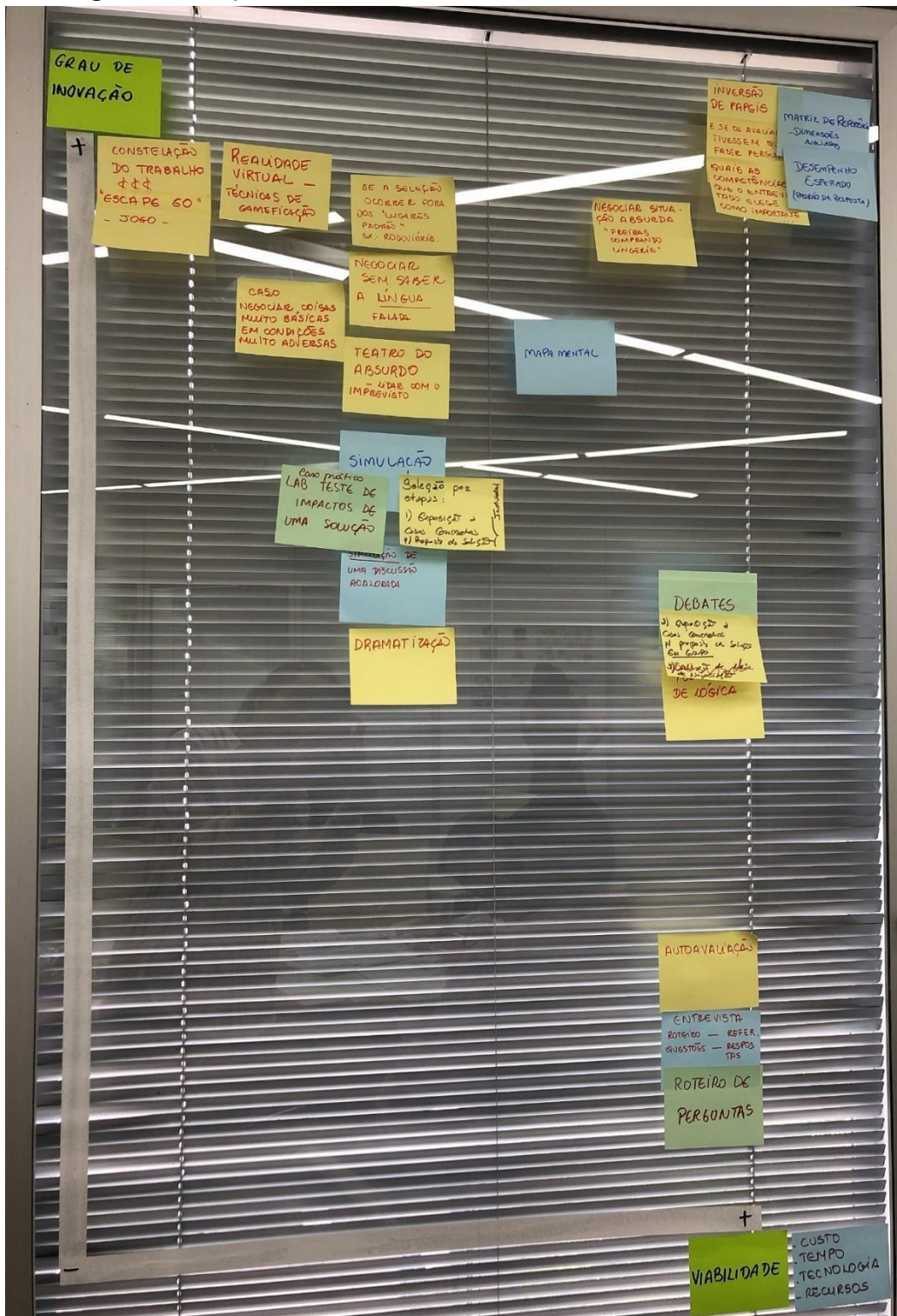
### **Caso 2 - Ideias do Grupo 2**

- Dinâmica de grupos
- Roteiro de perguntas para aferição de comportamento
- Formulários de referências com questões fechadas
- Estudos de caso
- Redação
- Conhecimento de leis e normas
- Prova oral com foco em competências técnicas e comportamentais
- Apresentação e defesa perante uma banca pública
- Filtro para recrutamento ativo, ir ao banco e trazer/seleção permanente
- Testes psicológicos
- Testes sobre ética
- Checagem de referências
- Registro de entregas ao longo da trajetória profissional com validação
- Jogo social/referência no banco de talentos
- Uso de jogos para avaliação/jogos de estratégia
- Simulação com situação problema
- Dinâmica com simulação para analisar comportamento de senso de integridade e justiça
- Inteligência artificial (crystal)
- Elogios na ficha funcional
- Vaga “fofa”
- Investigação social
- Revisão de redes sociais
- Diga-me com quem andas e te direis quem és
- Desejabilidade de trabalho em cargos de nível de popularidade
- Mercado de gestão de pessoas/leilão de chefes/selecionar o chefe

#### **4. Selecionando ideias**

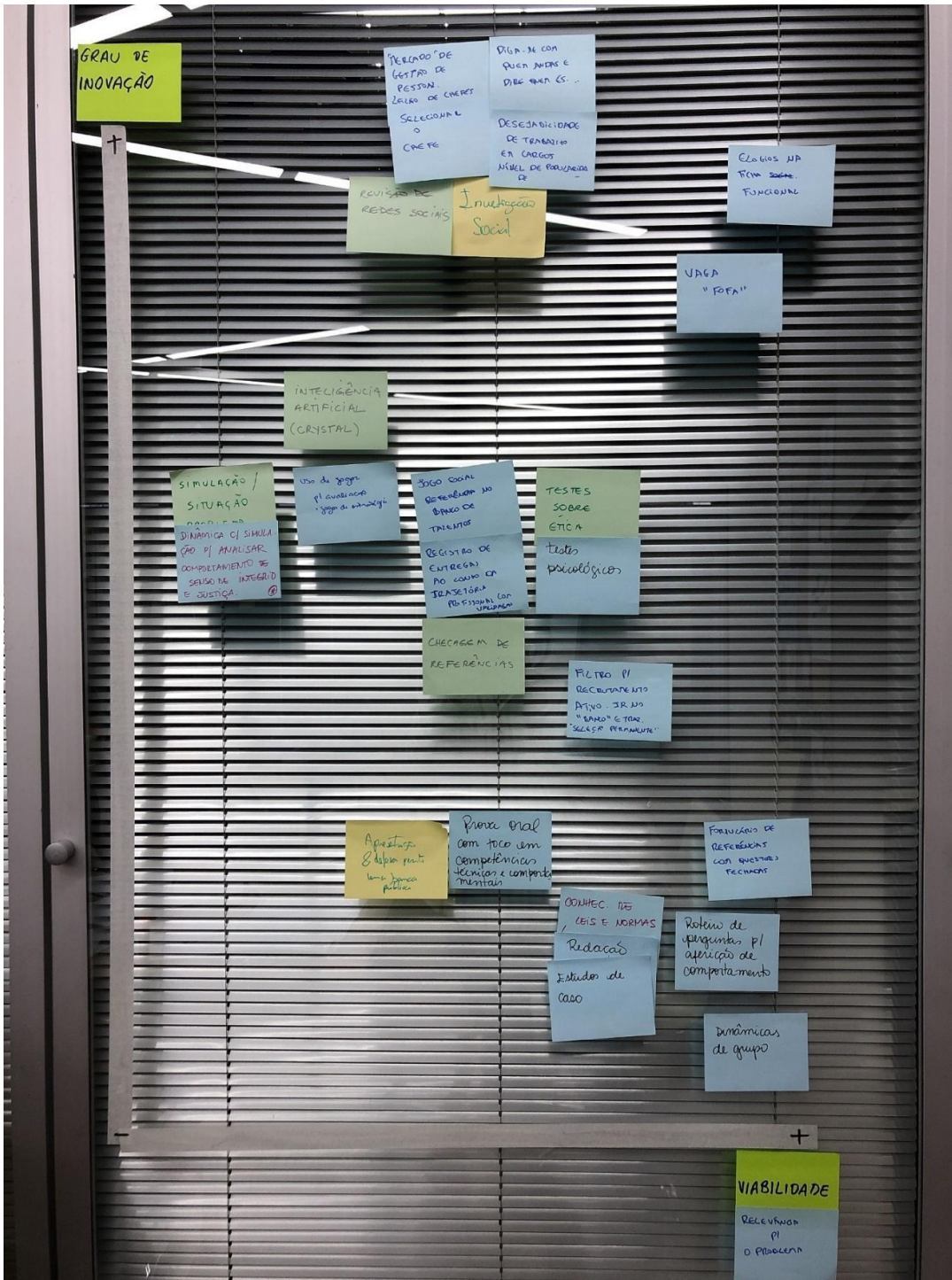
Finalizada a geração das ideias relacionadas ao desafio de avaliar competências específicas do setor público, os grupos foram provocados a classificar suas ideias em uma matriz a partir de dois critérios. Os critérios grau de inovação e viabilidade foram levados como sugestão, mas os grupos foram incentivados a discutir e eleger seus próprios critérios para classificação das ideias.

**Grupo 1 - Classificação de ideias – Grau de inovação x Viabilidade (custo, tempo, tecnologia, recursos)**





## Grupo 2 - Classificação de ideias – Grau de Inovação x Relevância para o Problema



Depois da classificação das ideias, os grupos tiveram que eleger a restrição de design que adotariam como requisito obrigatório de seus protótipos e selecionar as ideias ou conjunto de ideias que seriam transformadas em conceitos de soluções e protótipos.

O grupo 1 elegeram o lúdico como restrição de design e selecionou ideias relacionadas à avaliação de habilidades e atitudes. Já o grupo 2 elegeram o tecnológico como restrição de design e selecionou ideias relacionadas a inteligência artificial vinculadas a técnicas de avaliação de competências (cursos, testes e referências).

## 5. Descrevendo conceitos de solução e criando protótipos

O grupo 1 optou por desenvolver um jogo para avaliar competências socioemocionais, enquanto o grupo 2 escolheu trabalhar a solução de plataforma digital para avaliar competências a partir de pontuações em cursos, testes e indicações de referências.

Depois de detalhar os conceitos de solução, os grupos criaram protótipos para materialização das ideias.

### CONCEITO DE SOLUÇÃO – GRUPO 1

**Nome da solução:** O acordo

**Público atendido:** servidores, gerentes, dirigentes

**Proposta de valor (Que dores resolve? Que benefícios traz?)**

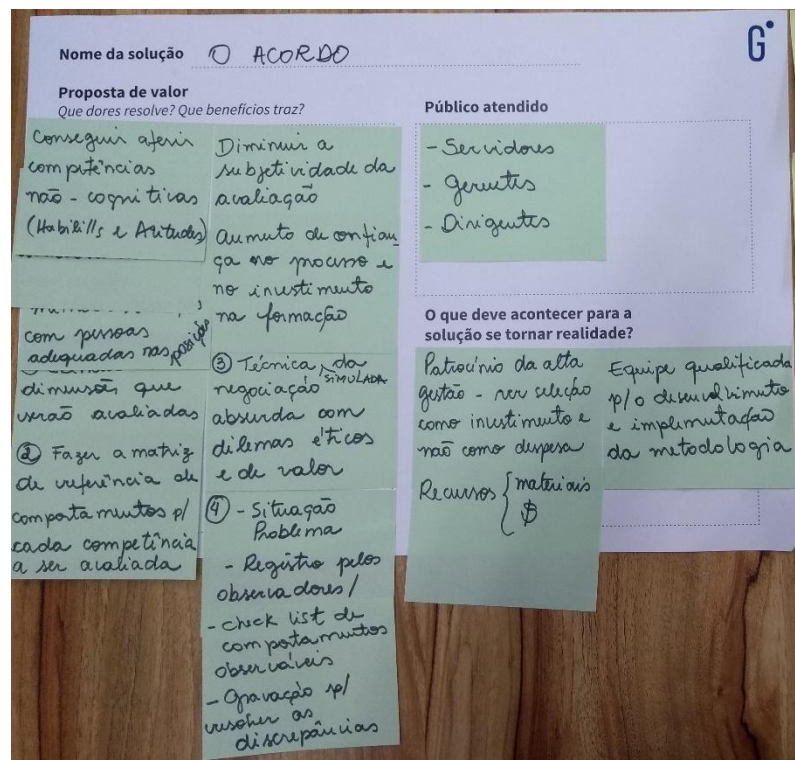
- Conseguir aferir competências não-cognitivas (habilidades e atitudes)
- Mais efetividade na seleção do perfil selecionado
- A sociedade vai receber melhores serviços com pessoas adequadas nas posições
- Diminuir a subjetividade da avaliação
- Aumentar a confiança no processo e no investimento formação

**Descrição da solução**

- 1 - Elencar as dimensões que serão avaliadas
- 2 - Fazer a matriz de referência de comportamentos para cada competência a ser avaliada
- 3 - Técnica simulada da negociação absurda com dilemas éticos e de valor.
- 4 – Situação problema, registro pelos observadores/examinadores (pelo menos 2), checklist de comportamentos observáveis, gravação para resolver as discrepâncias

**O que deve acontecer para a solução se tornar realidade?**

- Patrocínio da alta gestão (ver seleção como investimento e não como despesa)
- Equipe qualificada para o desenvolvimento e implementação da metodologia
- Recursos/materiais/orçamento



## CONCEITO DE SOLUÇÃO – GRUPO 2

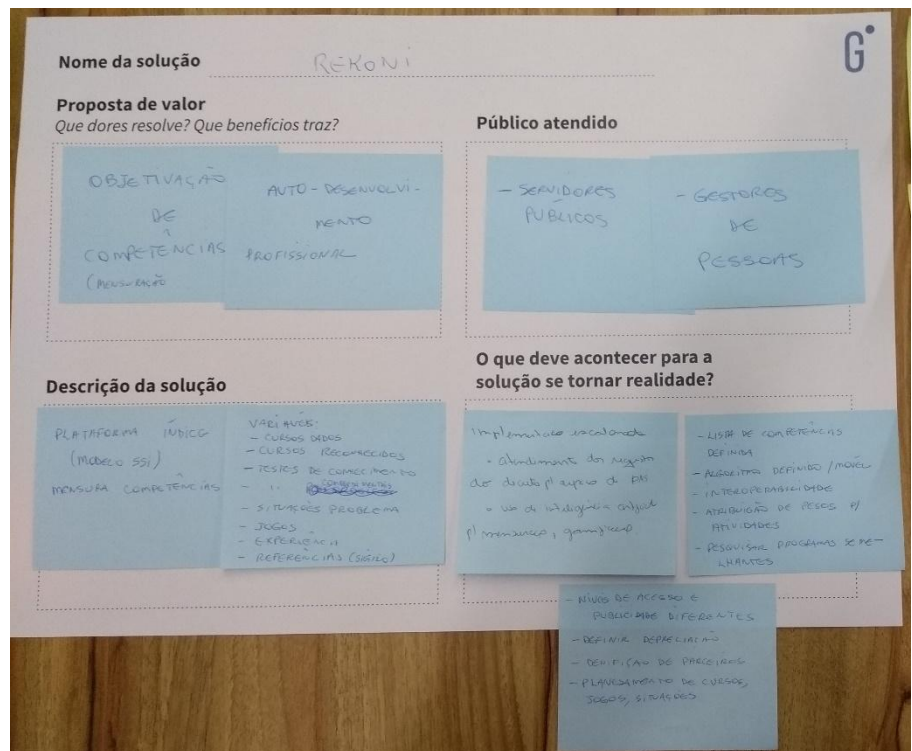
**Nome da solução:** Rekoni

**Público atendido:**  
servidores públicos,  
gestores de pessoas

**Proposta de valor (Que dores resolve? Que benefícios traz?)**  
Objetivação de competências (mensuração) e autodesenvolvimento profissional

**Descrição da solução**  
Plataforma índice que mensura competências (modelo SSI).

Variáveis: cursos dados, cursos reconhecidos, testes de conhecimento, testes comportamentais, situações problema, jogos, experiência, referências (sigilosas)



### O que deve acontecer para a solução se tornar realidade?

- Implementação escalonada: atendimento dos requisitos do decreto para ocupação de DAS; uso de inteligência artificial para mensuração; gamificação.
- Lista de competências definida
- Algoritmo definido/móvel
- Interoperabilidade
- Atribuição de pesos para atividades
- Pesquisa de programas semelhantes
- Níveis de acesso e publicidade diferentes
- Definição da depreciação
- Planejamento de cursos, jogos, situações



# PROTÓTIPO REKONI

## REKONI

**DADOS PESSOAIS**

**CURSOS**

**TESTES**

**AValiação DOS PARES**

**COMPETÊNCIAS**

**TRILHA DE DESENVOLVIMENTO**

**BUSCA DE PERFIL**

**TENDÊNCIAS**

**JULIETA SILVA**

---



---



---

**COMUNICAÇÃO** 2,5

**NEGOCIAÇÃO** 4,2

**GESTÃO DE EQUIPES** 3,4

## REKONI

### NEGOCIAÇÃO - 4,2

**CURSOS** 3,4

**TESTES** 2,7

**AValiação DOS PARES** 3,4

---

## REKONI

### TRILHA DE DESENVOLVIMENTO

NEGOCIAÇÃO

- CURSOS A REALIZAR
  - DESIGN ESPERLATIVO
  - FUTUROS POSPECTIVOS
  - Gestão de Projetos
- TESTES A REALIZAR
  - Simulação de Negociação 1
  - Teste Psicológico 2
  - Jogo G
- CONVIDAR AVALIADORES

Contate para quem reconheça seu diferencial de entrega

## REKONI

### TENDÊNCIAS

**COMPETÊNCIAS EM ALTA**

**PERFIS + BUSCADOS**

**REKONI MÉDIO**

# PROTÓTIPO O ACORDO

**Regras do jogo**

**ACORDO NA ESPALMADA**

**Tabuleiro**

Ganha quem chegar ao final primeiro

Jogam em trios ou duplas

3 GRUPOS

Mínimo 6 peças  
máximo 9 peças

|                                 |                           |                           |                |   |  |                            |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|---|--|----------------------------|
| APRESENTA CLAREZA DE IDEIAS (+) | ARGUMENTAÇÃO COERENTE (+) | VIES DE INTERPRETAÇÃO (-) | INTERROMPE (-) | RELACIONA DURS OU + DURS DOS OUTROS (+) | USO FUGAZ DE PALAVRAS ABSTRATAS (MÉTAFORAS, ANALOGIAS) (+) | PERSO(A) MEXIMA MEXIMA (+) |
|---------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------------|---|--|----------------------------|

**PESSOA 3**

---

**Comunicação**

- Apresenta clareza de ideias (+)
- Argumentação coerente (+)
- Apresenta vies de interpretação (-)
- Interrompe (-)

●●●●●●●●●●

(SOMA)<sup>+</sup> (DIMINUI)<sup>-</sup>

**Criatividade**

- Relaciona duas ou mais ideias dos colegas (+)
- Usa vs recursos para fazer a relação (metáforas, analogias etc.) (+)
- Pura a uma mesma ideia (-)

●●●●●●●●●●

(SOMA)<sup>+</sup> (DIMINUI)<sup>-</sup>

COMO UMA HISTÓRIA FICTICIA P/ COMEÇAR SEM CHERE A IMPLEMENTAR O TELETRABALHO. A + VOTADA AVANÇA 2 CASAS.

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| O MINISTÉRIO PEGOU FOGO! PEÇA SUGESTÕES DOS DEMAIS GRUPOS E ESCOLHA A MELHOR SOLUÇÃO.  | CARTE BOMBA: VOLTE DURS CASAS OU ESCOLHA UM DOS GRUPOS P/ VOLTA QUANTO CASAS (JUSTIFIQUE).  | TODES OS COMEÇAM DURS PÚBLICOS ENTERRAM EM GRUPOS E A RD PLANADA ESTÁ SEM PAPEL HIGIÊNICO. VCS POSSM PROPOR UMA SOLUÇÃO E AVANÇAR 1 CASA P/ CADA RESPOSTA E 2 AVANÇAR. | REPRESENTANTE VIROU NOITE NA ESPALMADA! UMA CARTINA DE FUNÇÃO ESCURTA TOMOU CONTATO DA ENTREDA DO MINISTÉRIO DO FUTURO. SEU GRUPO ESTÁ LÁ! SEU GRUPO ESTÁ LÁ! SEU GRUPO ESTÁ LÁ! SEU GRUPO ESTÁ LÁ! SEU GRUPO ESTÁ LÁ! |
| VOCES CONSEGUIRAM UMA SOLUÇÃO MÁGICA PARA ACABAR COM A ZOMBEIÃO COM A VIOLÊNCIA NO PLANETA. EM 2 MIL. DECIDAM QUAL E ADEM 3 CASAS. | O MINISTÉRIO DA DEFESA RECEBEU O CONTEUDO DE SEUS PROVEDORES DE SOMOS E VOCES TERÃO QUE BUSCAR ALTERNATIVAS JUNTOS AOS ADVERSÁRIOS. A SOLUÇÃO ESCOLHIDA ANDA 3 CASAS. A PIOR VOLTA 1. | COMPRE UMA CABEÇA DA ESQUERDA DA ESQUERDA E RESOLVA A QUÊSADO JUSTIFIQUE SUA SOLUÇÃO ANDE 1 CASA OU PASSE A CARTA P/C PADRÃO GRUPO E PIQUE SEM ANDE.                   | ESCOLHA UMA SOLUÇÃO PARA COMEÇAR A IMPLEMENTAR O TELETRABALHO. A + VOTADA AVANÇA 2 CASAS.  |

## 6. Apresentação e discussão dos protótipos

### Manifestações sobre o protótipo “Rekoni”

- A solução de comunicação é boa, mas trata-se de plataforma para expor de resultados ou para avaliar?
- Os níveis de proficiência serão obtidos a partir da inserção dos dados na plataforma...tem que começar a rodar.
- Necessidade de trabalhar curadoria para definir testes.
- Necessidade de prever, desenvolver fator de depreciação para as informações.
- E o aprendizado no trabalho?

### Manifestações sobre o protótipo “O acordo”

- Haverá módulos diferentes para competências diferentes?
- Grupos de competências poderiam virar naipes de cartas
- Não existe um comportamento correto!
- É possível entrar com recurso contestando o resultado?
- A matriz de competências deverá ser bem trabalhada
- Podemos ter um jogo on-line.
- As regras irão mudar de acordo com a necessidade de observação...incluindo bônus, penalidades e demais regras previstas em desenvolvimento de jogos.

## 7. Avaliação dos participantes

“Ter espaço para pensar o diferente é muito necessário. ”

“Qualquer solução depois de pronta parece óbvia, mas não é ... tem muito trabalho por trás. ”

“O mais impactante é o poder da inteligência coletiva. ”

“A organização foi muito boa, foi simples, foi objetivo. ”

“Como ex-servidor, eu posso dizer: o nível do servidor público é muito alto. Vocês lidam com coisas muito complexas. ”

“Há muito espaço para inovar. ”

### Sugestões

- Usar as próprias pessoas para melhorar o negócio (pensamento de Uber).
- Trazer mais pessoas diferentes, pessoas de fora do serviço público.
- Procurar parceiros: Edtech, grupo GRH

## 8. Aprendizados e possibilidades

No dia 02/12/19, membros da equipe do projeto (Coordenação-Geral de Recrutamento, Seleção e Certificação de Competências e GNova) se reuniram para discutir os aprendizados gerados e as possibilidades para continuidade do projeto.

A conversa teve início com a discussão dos pontos positivos e as oportunidades de melhoria da oficina e dos dois protótipos gerados.

### OFICINA DE IDEAÇÃO

| Pontos positivos  | Pontos de melhoria/atenção  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Quantidade e perfis dos participantes</li> <li>- Engajamento dos participantes</li> <li>- Método e materiais</li> <li>- Bom equilíbrio entre duração da oficina e produtos gerados, ter feito em um dia foi ótimo</li> <li>- Ter trabalhado com casos</li> <li>- Os protótipos nos deram boa dimensão do curto e do longo prazo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação flutuante de alguns convidados</li> <li>- Conferir se os participantes entenderam os comandos</li> <li>- Trazer pessoas de outras áreas (start up, TI, gamificação, UnB, setor privado...)</li> <li>- Ter atenção aos espaços de fala: estimular a participação de todos; manter o foco na discussão sem interromper raciocínios e ansiedades.</li> </ul> |

### PROTÓTIPO REKONI

| Pontos positivos  | Pontos de melhoria/atenção   |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trouxe provocações sobre conteúdo e formato da plataforma: telas de visualização; pontos de atenção para desenvolvimento de métricas/ algoritmo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Refinar o desenho da plataforma em suas várias camadas e componentes: conteúdos, métricas, tecnologias.</li> <li>- Fazer um exercício de análise dos riscos: integração com outras plataformas, custos, viabilidade...</li> <li>- Não perder de vista o para quem (quem queremos atender?)</li> <li>- Cuidado com o tamanho: começar pequeno e ir testando</li> </ul> |

### PROTÓTIPO O ACORDO

| Pontos positivos   | Pontos de melhoria/atenção  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Já pode ser testado</li> <li>- Possibilitou a criação de um fio lógico para avaliação de competências não cognitivas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ajustar regras e conteúdos e desenvolver peças (jogo, dinâmica, simulação...)</li> <li>- Talvez não começar com peças tão lúdicas até ganhar legitimidade. Poder ser divertido, mas o propósito tem que estar claro</li> </ul> |

Por fim, foram levantadas algumas possibilidades de ações futuras para o projeto a serem desenvolvidos pela Coordenação-Geral de Recrutamento, Seleção e Certificação de Competências:

- Rever as pesquisas e conteúdos já produzidos a fim de organizá-los, priorizá-los e procurar os pontos cegos: o que mais precisa ser investigado?
- Contratar colaboradores para: desenvolver a matriz de competências e comportamentos observáveis e o como avaliar; desenvolver conteúdo e avaliação das simulações; moderar oficinas de ideação.
- Desenhar o programa da certificação de competências e o planejamento dos trabalhos (etapas, tempos, prioridades).