

EDUCAÇÃO CONTÍNUA: ATITUDES E EXPERIÊNCIAS DOS BIBLIOTECÁRIOS DO SISTEMA DE BIBLIOTECAS DA UNICAMP

Mariângela Pisoni Zanaga
UNICAMP

RESUMO

ZANAGA, Mariângela Pisoni. *Educação contínua: atitudes e experiências dos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP.*

Trans-in-formação, 1(3): 55 - 74, set/dez, 1989.

Estudo exploratório, usando como instrumento de pesquisa o questionário, aplicado aos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP, com o objetivo de conhecer a sua atuação em relação aos programas de educação contínua e aos tipos de atividades mais adequadas à população estudada. Pelos resultados obtidos, observou-se que a leitura não é o principal meio de atualização dos sujeitos e que a escassez de recursos financeiros não tem permitido a busca de reciclagem.

Unitermos: *Atitudes - Sistema de bibliotecas - Bibliotecas universitárias*

INTRODUÇÃO

A administração de recursos é essencial para a sobrevivência de muitas organizações. Ela compõe, juntamente com outros subsistemas, o sistema de administração de qualquer organização.

OTANI (1988), citando autores da área de administração, destaca que fazem parte da área de recursos humanos em organizações o treinamento e a educação contínua. Pode-se afirmar que o primeiro possui fins particulares, aplicabilidade imediata e em situações concretas, sendo normalmente

oferecido pela empresa. Já a educação contínua tem como objetivo o desenvolvimento individual e em uma visão mais ampla, é parte do sistema educacional global e uma forma de desenvolvimento integral do indivíduo e da sociedade.

De acordo com STONE (1986), pode-se conceituar educação contínua como atividades formais e informais de aprendizagem, através das quais os indivíduos elevam seus conhecimentos, atitudes e competências. Estas atividades são iniciadas pelo próprio indivíduo, que vem a ser o seu principal responsável. Em suma, educação contínua é aquela que se faz ao longo da vida, para propiciar a atualização e prevenir a obsolescência do profissional.

Todas as atividades profissionais possuem a finalidade de bem servir sua clientela. A atividade biblioteconômica também visa este fim. Para que os profissionais da informação atinjam este grande objetivo é preciso que eles estejam capacitados para o desenvolvimento de serviços, que possam gerar satisfação aos seus usuários.

Esta tarefa é complexa, uma vez que exige que os bibliotecários tenham consciência de seu papel social e que o curso de graduação na área não é o bastante. Normalmente, o curso de graduação dá ao aluno uma visão tecnicista e não o capacita a aplicar conhecimentos adquiridos em novas instituições, assim como a obter informações de modo independente.

MACEDO (1985) diz que se deve sempre ter em mente que a escola não oferece à sociedade um indivíduo "acabado". Existe a necessidade constante de se delinear o perfil do profissional que o mercado de trabalho requer e de procurar adequar o currículo escolar à realidade do mercado.

Para PINHEIRO & PEREIRA (s/d), o bibliotecário é visto como um ser acomodado cuja formação profissional é deficiente e dissociada do contexto social. A defasagem existente entre formação profissional e mercado de trabalho está ligada diretamente à falta de acompanhamento das mudanças sociais e tecnológicas que ocorrem.

Uma das maneiras de remediar a situação dos profissionais da informação é lançar mão da educação contínua. Ela não deve ser encarada como um fim de si mesma, mas como um meio para atingir um fim, ou seja: *melhoria da qualidade de serviço prestado à clientela.*

Em 1989, Dewey, segundo STONE (1986), já defendia a necessidade de educação contínua para profissionais da Biblioteconomia.

Em estudo realizado em 1968, nos Estados Unidos, conforme cita STONE (1986), foram listadas as causas motivadoras e os empecilhos desta modalidade de educação. Dentre os primeiros, têm-se: melhoria da qualidade da atividade profissional, chance de expor as idéias novas e criativas e oportunidade de usar conhecimento novo no trabalho. Os empecilhos relacionados foram: falta de tempo, inconveniência do local em que a atividade de educação contínua foi favorecida.

Este trabalho procura levantar as atitudes e experiências dos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas -, em relação à educação contínua.

CARVALHO (1979) afirma que as bibliotecas universitárias devem desempenhar novos papéis na atualidade e que seus profissionais devem atuar nos órgãos decisórios da Universidade.

Desta forma, torna-se clara a necessidade que o profissional de informação, atuando em biblioteca universitária, tem de possuir algo, além do curso de graduação. São encontradas na literatura sugestões para melhor capacitação do bibliotecário de instituição de ensino superior.

CARVALHO (1979) defende a pós-graduação a nível de mestrado, como ambiente mais propício para a aquisição de informações e habilidades que podem preparar o profissional a desempenhar funções nos níveis: técnico, gerencial e institucional (é de opinião que não só o mestrado pode capacitar profissionais de bibliotecas universitárias).

FIUZA, PAIM & FERREIRA (s/d) e PINHEIRO & PEREIRA (s/d) propõem em curso de especialização para bibliotecários de universidades. A especialização em questão daria um aprofundamento de conhecimento em determinada área profissional.

Modalidades de programas de educação contínua podem variar, mas a sua finalidade e sua necessidade absoluta devem estar presentes no pensamento do pessoal bibliotecário.

Os objetivos específicos deste estudo exploratório foram conhecer: a atuação dos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP em relação às atividades de educação contínua; os tipos de atividades de educação contínua que melhor atendam nas necessidades e objetivos dos referidos profissionais, na opinião dos mesmos.

MÉTODOS

Caracterização da instituição

O Sistema de Bibliotecas da UNICAMP é composto por 21 bibliotecas seccionais (19 Universitárias e duas de Colégios Técnicos), a Biblioteca

Central (BC) que coordena e o órgão Colegiado, seu fórum máximo de decisões. Seu princípio é a centralização de serviços e a descentralização de acervos e de atendimento aos usuários.

As bibliotecas seccionais são agrupadas em três áreas de conhecimento: biomédicas, ciências humanas, ciências exatas e tecnológicas. A Biblioteca Central compõe a área de conhecimentos gerais.

As Biomédicas compreendem quatro bibliotecas. As Bibliotecas de Ciências Humanas são em número de seis. A área de Ciências Exatas e Tecnológicas é formada por 11 bibliotecas.

A Biblioteca Central possui uma seção circulante, cujo acervo é geral e que visa atender principalmente aos alunos dos cursos de graduação oferecidos pela Universidade. Ela também centraliza os serviços de aquisição de livros e periódicos, registro e patrimônio dos materiais bibliográficos, parte da catalogação e classificação e da comutação bibliográfica. Também sediados na Biblioteca Central ficam o Serviço de Seccionais que tem por objetivo apoiar as atividades desenvolvidas pelas Bibliotecas do Sistema e o de Coleções Especiais, que dá tratamento às obras raras e às coleções de particulares existentes no acervo.

O órgão Colegiado hoje é presidido pelo Diretor da Biblioteca Central. Ele é composto por bibliotecários representantes das áreas de biomédicas, ciências humanas, ciências exatas e tecnológicas, conhecimentos gerais: por docentes que coordenam as Comissões de Biblioteca de cada Seccional e por dois Colegiado tem por função principal a tomada de decisão em questões que envolvem o Sistema de Bibliotecas como um todo.

Caracterização da população

Foram selecionados para a pesquisa realizada bibliotecários que atuam no Sistema de Bibliotecas da UNCAMP: Biblioteca Central e Biblioteca Seccionais. Dentre estes foram incluídos aqueles que possuem cargos de supervisão de setor e de seção, anteriormente denominado encarregados e chefes, e alguns profissionais que possuem formação na área, nela atuam, mas cujo cargo não é de bibliotecário.

Foram excluídos os profissionais da área que possuem cargo de direção ou que ocupam esta posição em suas bibliotecas. Optou-se por esta exclusão pelos seguintes motivos: o nível de atuação destes indivíduos é

diferentes dos demais: as necessidades de informação para a execução de suas atividades não correspondem às do outro grupo e as oportunidades para a participação em programas de educação contínua são maiores.

Devido à opção feita, o resultado desta pesquisa não inclui profissionais de nove unidades.

Características dos sujeitos

De acordo com os critérios estabelecidos, o número de sujeitos a ser questionado era 56: 26 das Bibliotecas Seccionais e 30 da Biblioteca Central.

Na realidade foram entregues 25 questionários nas Seccionais, exce-tuando-se um profissional em licença e 29 na Biblioteca Central, pois um bibliotecário estava em férias, perfazendo um total de 54 questionários.

Participaram da pesquisa como sujeitos ou informantes 54 profissionais lotados nas bibliotecas da UNICAMP, sendo que quatro pertencem à área de Biomédicas, 12 à de Ciências Humanas, nove à de Ciências Exatas e Tecnológicas e 29 à Biblioteca Central. O percentual relativo à informantes das Bibliotecas Seccionais é de 46,29%, enquanto que o da Biblioteca Central é de 53,70%.

Houve, por parte dos respondentes, variação de denominação para um mesmo tipo de trabalho executado. Pode-se dizer que 27,77% (15 sujeitos) dedicam-se exclusivamente às atividades de processamento técnico, também especificado como: catalogação e classificação, processos técnicos, catalogação, entre outros.

São seis os profissionais que trabalham com periódicos, variando a denominação para: aquisição de periódicos, registro ou chefia da Seção de Periódicos. Este montante equivale a 11,11% do total de sujeitos. Atingindo a mesma porcentagem estão aqueles que executam as atividades de referência ou comutação e levantamento bibliográficos.

Dos informantes, 7,40% (quatro sujeitos) encontram-se desenvolvendo o serviço de atendimento ao público ou de responsável por este serviço e o mesmo percentual é atingido pelo pessoal que combina atividades de processamento técnico, com referência ou com aquisição, conforme especificação apresentada: aquisição, referência, processamento técnico, serviço de referência e levantamento bibliográfico, entre outros.

Declararam que prestam serviços de biblioteca ou de bibliotecário 5,55% (três sujeitos) dos consultados. Este percentual também é aplicável àqueles que trabalham com catálogos de bibliotecas.

Bibliotecários que atuam na área de patrimônio de material bibliográfico correspondem a 3,70% (dois sujeitos) do total de participantes. Este mesmo nível é atingido por profissionais que combinam as atividades de referência e processamento de periódicos.

Dentre todos os informantes as seguintes categorias de atividades contam com 1,85%, ou seja, uma citação para cada uma delas: aquisição de livros; supervisão, execução e administração; Diretoria de Seccionais; misto: técnico e administrativo; bibliotecário de obras raras. Quatro sujeitos, correspondendo a 7,40%, não indicaram o tipo de trabalho executado.

Há também variação quanto ao nome de cargo/função ocupado. As variações existentes são: para "bibliotecário" há o próprio termo e "bibliotecário I" e bibliotecário III"; - para "bibliotecario supervisor de setor"; - para "bibliotecário supervisor de seção" há também "bibliotecário chefe".

Dos informantes 32 são bibliotecários (59,25%), nove são bibliotecários supervisores de seção (16,66%), nove bibliotecários supervisores de setor (16,66%), um secretário junior (1,85%), um auxiliar de biblioteca (1,85%) e um técnico de apoio operacional (1,85%).

Do total dos indivíduos participantes desta pesquisa, três possuem curso de especialização concluído. Um deles, de Organização e Administração de Arquivos e, outros três, cursos de mesmo nível em andamento. Três cursando mestrado, sendo que um deles é na área de Administração Escolar e um possui créditos concluídos a nível de mestrado. Um está fazendo o curso de graduação em Administração de Empresas. Isto equivale a dizer que dos sujeitos 5,55% possuem curso de especialização concluído, sendo o mesmo percentual aplicável àqueles que estão cursando especialização e participando de mestrado; 1,85% possuem créditos concluídos de mestrado e o mesmo índice corresponde aos que estão com curso de graduação em andamento.

MATERIAL

Para se conhecer as atitudes e experiências dos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP em relação à educação contínua, utilizou-se como instrumento de pesquisa o questionário. Este instrumento

aplicado foi adaptado de outro, anteriormente elaborado por MACEDO (1985). É composto por 10 questões: seis fechadas e quatro abertas.

As quatro primeiras questões servem de base para a caracterização da população. Elas incluem: unidade em que o profissional trabalha, tipo de atividade executada, cargo que possui e a existência de formação em nível de pós-graduação.

A 5ª questão solicita que o sujeito informe se ele se atualiza profissionalmente e por quais meios. Na seguinte, deve indicar livremente qual dos recursos de atualização listados na questão anterior julga mais adequado para si. A 7ª pergunta relaciona as causas condicionantes e não condicionantes da falta de aperfeiçoamento do respondente. O item subsequente pede que o profissional indique as razões que o tem levado a buscar atualização. A opinião sobre assuntos de maior interesse para atualização é solicitada na 9ª pergunta. A última delas quer que o informante indique as fontes que devem se responsabilizar pela educação contínua.

Porcedimentos

O questionário foi distribuído pessoalmente, esclarecendo-se os fins da pesquisa. Os bibliotecários da Faculdade de Odontologia de Piracicaba receberam os instrumentos de pesquisa, através do sistema interno da Universidade de envio de correspondência, antecedido por telefonema.

Após dois dias da distribuição, nova visita foi realizada para apanhar as respostas. Os profissionais da Biblioteca da Faculdade de Odontologia de Piracicaba tiveram prazo para devolução do questionário respondido.

O prazo para resposta foi pequeno, pois na ocasião da aplicação do questionário, última semana do mês de junho, muitos bibliotecários preparavam-se para sair em férias. Três sujeitos preferiram responder o questionário no momento da entrega do mesmo. Houve um retorno total dos questionários distribuídos.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os dados foram tabulados por questão e os relativos à caracterização dos sujeitos foram apresentados ao se descrever o método.

No que tange à atualização profissional, 94,14% declararam que a buscam, enquanto que isto não ocorreu com apenas 1,85%.

Para analisar se as diferenças constatadas por esta pesquisa são significantes, recorreu-se ao teste estatístico de χ^2 , sendo o nível de significância de 0,05, tendo-se por $H_0: \chi^2 = 0$ e por $H_a: \chi^2 \neq 0$

TABELA 1 – Meios utilizados pelos informantes para atualização profissional

MEIOS	f	% TOTAL DE SUJEITOS (N=54)	TOTAL DE RESPOSTAS
1. LEITURA			
a.1. revistas especializadas nacionais	31	57,40	44,28
a.2. rev. especializada estrangeiras	06	11,11	8,57
b. trabalhos congressos/anais	20	37,03	28,57
c. não tem oportunidade de ler	07	12,96	10,00
d. outros	06	11,11	8,57
SUBTOTAL	70	—	—
2. INFORMAIS			
a. conversa com colegas	44	81,48	58,66
b. congressos e outros encontros	16	29,62	21,33
c.1. reuniões associativas gerais	07	12,96	9,33
c.2. grupos de trabalho	08	14,81	10,66
SUBTOTAL	75	—	—
CURSOS CURTOS			
a. de escolas	21	38,88	24,70
b. de associações	22	40,74	25,88
c. do local de trabalho	35	64,81	41,17
d. de outras instituições	07	12,96	8,23
SUBTOTAL	85	—	—

Pode-se observar que o meio mais utilizado para a busca de atualização profissional é a conversa com colegas (81,48% do sujeitos), seguido por cursos oferecidos no local de trabalho (64,81%), leitura de revistas nacionais da área (54,40%), cursos curtos oferecidos por associações (40,74%) e por escolas profissionais (38,88%).

Os índices mais baixos de escolha ficaram para: leitura de revistas especializadas estrangeiras, falta de oportunidade de ler, participação em reuniões associativas gerais, em cursos curtos de outras instituições de trabalho e em grupo de trabalho.

Três sujeitos não assinalaram nenhuma resposta no item referente à leitura como forma de atualização profissional. Ainda neste item, outro indivíduo afirmou que lê pouco e não é leitor assíduo. Dentre os outros tipos de materiais utilizados para atualização por meio de leitura foram citados: trabalhos avulsos e "papers" - uma indicação, jornais ou folhetos de entidades de área - duas indicações, livros e catálogos - três indicações.

Um informante não assinalou nenhuma alternativa na questão referente à atualização por meios informais e outro acrescentou que raramente pode ir a congressos e outros encontros.

Quatro profissionais nada informaram no que diz respeito à atualização através de cursos curtos. Vários complementaram o sub-item componente desta questão. Foram obtidas as seguintes indicações para cursos oferecidos: 1. escolas: PUCCAMP - seis indicações, FESP - duas indicações, Biblioteca Nacional - uma menção, cursos de extensão - uma referência; 2. Associações: Associação Campineira de Bibliotecários - três indicações, Instituto Nacional do Livro - uma menção, Associação Paulista de Bibliotecários - uma indicação, cursos específicos - um indicação, cursos de extensão - uma freqüência; 3. Local de trabalho: UNICAMP - quatro indicações, Biblioteca Central - quatro referências, cursos e palestras da Diretoria Geral de Recursos Humanos - cinco menções, Seminário - quatro freqüências, cursos de treinamento - três citações, cursos de reciclagem - duas informações, curso de atualização - uma indicação, cursos na área de atuação e outras - uma menção; 4. outras instituições de trabalhos, seminários USP, seminários PUCCAMP, cursos generalizados e cursos de extensão - uma citação cada.

O cálculo de χ^2 quanto aos meios de atualização mostraram que $\chi^2 = 35,85$, permitindo a rejeição de H_0 , posto que $\chi^2_c = 9,50$ (n.g.l. = 4) indicando que significativamente os informantes recorrem pouco à leitura e ainda assim os textos em português. Nos meios informais significativamente recorrem mais aos colegas ($\chi^2_o = 47,92$; $\chi^2_c = 7,80$, n.g.l. = 3) e nos cursos breves privilegiam os oferecidos pela própria UNICAMP ($\chi^2_o = 18,46$; $\chi^2_c = 7,80$; n.g.l. = 3). No todo, a utilização de leitura, meios informais e cursos

curtos não diferiu significativamente posto que $\chi^2_o = 1,50$ ($\chi^2_c = 5,99$ para n.g.l. = 2).

Os resultados apresentados demonstram que os profissionais de informação não fazem uso da leitura na proporção que deveriam. Eles estão buscando renovação através de contatos informais com colegas, provavelmente no ambiente de trabalho.

A preferência por cursos oferecidos no local de trabalho é conseqüência das ofertas feitas ultimamente pela Universidade e pela Biblioteca Central, implicando em cursos, seminários, palestras e apresentações na área de administração, informática e informação.

Considerando-se as atividades de educação contínua em Biblioteconomia como um todo, verifica-se que os informantes pouco se dedicam à leitura especialmente em língua estrangeira; não participam de reuniões associativas e de grupos de trabalho. Talvez isto esteja ocorrendo por falta de formação, mas também as ofertas de programas de educação contínua são raras e quando existentes são pouco divulgadas. Planejar estes programas é uma tarefa complexa, pois as necessidades dos indivíduos e do mercado de trabalho são muito variadas.

Visando sanar, em parte, as falhas existentes em relação a educação contínua do profissional de informação, deve-se procurar conscientizar este profissional que a leitura é o recurso básico para sua atualização e para o desenvolvimento das atividades biblioteconômicas.

A partir do momento que os bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP passarem a ser leitores mais ativos, eles terão condições de participar em qualquer uma das atividades de educação contínua, alcançando maiores resultados, até mesmo poderão sentir maior motivação para cursos formais.

Para tanto é necessário que o acervo de Biblioteconomia, composto de periódicos nacionais e estrangeiros, anais de reuniões da classe bibliotecária e que haja um incentivo para que esta coleção cresça com a aquisição de materiais recentes e outros que não estejam incluídos. No momento em que algum documento for inserido no acervo a divulgação deve ser feita a classe interessada, com a circulação do sumário do documento ou algo mais interessante.

O bibliotecário em exercício tem consciência que ele precisa ler documento nas mais variadas línguas, para que aproveite a experiência realizada por profissionais de outros países. Ainda hoje, o domínio da leitura em língua inglesa é considerado o máximo a ser exigido. Esta situação deixa muito a desejar, pois não se consegue conhecer a vivência de bibliotecários de países cuja língua não é o inglês.

Possivelmente alguns dos informantes estão carecendo de desenvolvimento da própria habilidade de leitura, não tendo alcançado os padrões de bons leitores e nível de criticidade compatível com o esperado neste grau (OAKHIL & GARNHAM, 1988; MIKULECKY, CLARK & ADAMS, 1989). Talvez programas que atendam estes aspectos deversem ser o ponto de partida. A isto, acrescento-se uma adequada formação básica ou reciclagem em metodologia científica, uma lacuna no rol de atividades biblioteconômicas e uma das modalidades de educação contínua, somente utilizada por uma elite em nosso país.

Ao mesmo tempo em que a leitura passa a ter uma maior consideração por parte dos bibliotecários, os grupos de trabalho do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP devem ser ampliados, abrangendo mais profissionais e áreas de estudo mais variadas. Assim, pode-se iniciar uma capacitação interna de profissionais em determinados assuntos. Estes poderão manter contatos permanentes com os de outras instituições similares, para troca de experiências sobre atividades desenvolvidas.

Estas são sugestões para os passos iniciais, visando a permanente formação dos bibliotecários da UNICAMP

Conclui-se que, no todo nenhum dos meios arrolados obtém a preferência dos sujeitos, enquanto que separadamente alguns recursos se somassem, fazendo com que as hipóteses nulas sejam rejeitadas.

TABELA 2 – Meios considerados mais válidos pelos informantes para atualização profissional

MEIOS	f	%	
		TOTAL DE SUJEITOS	TOTAL DE RESPOSTAS
1. LEITURA	16	29,62	21,91
2. INFORMAIS	14	25,92	19,17
3. CURSOS CURTOS	43	79,62	58,90
TOTAL	73	—	—

Foi considerado como meio mais válido para atualização profissional a participação em cursos (79,62%) e recursos informacionais (25,92%). Sete sujeitos nada indicaram nesta questão.

Um profissional julga válidos os três recursos indicados para atualização, pois cada um deles possui aspectos relevantes, que lhes são peculiares. Outro considera todos os recursos citados válidos, mas prefere a leitura e os meios informais. Um terceiro selecionou em cada um dos sub-itens da questão formas mais válidas, como: leitura de trabalhos de congressos/anais, conversas com colegas, participação em congressos e outros encontros, em reuniões associativas gerais, em grupos de trabalho, em cursos curtos oferecidos pelo local de trabalho e por outras instituições de trabalho. Um informante indicou que prefere os cursos curtos, apesar da inexistência de oferta dos mesmos e outro, que os prefere, desde que sejam oferecidos na UNICAMP.

Dentre os meios informais, classificados em último lugar como forma preferida para atualização, está incluída a conversa com colegas, item que obteve maior indicação dos sujeitos como modalidade mais utilizada.

O cálculo de χ^2 quanto à opinião dos sujeitos em relação aos meios mais válidos para atualização (Tabela 2) mostraram que, para n.g.l. = 3, $\chi^2_c = 5,99$, foi obtido $\chi^2_o = 21,55$, sendo que significativamente privilegiam os cursos de duração curta.

Esta preferência deve ser levada em consideração embora também se deva estimulá-los para cursos de maior duração. Além disso é preciso considerar que as necessidades exigidas para desempenho do trabalho devem ser levantadas, priorizadas e com base nelas programas devem contar com a colaboração da Universidade, do Sistema de Bibliotecas e do profissional.

Mas os profissionais da UNICAMP não devem procurar participar somente dos programas já existentes ou dos que venham a ser oferecidos na sua instituição. Eles devem buscar as atividades enriquecedoras fora de seu ambiente de trabalho, abrindo assim espaço para outros enfoques e perspectivas e tomando cuidado para não incorrer em endogenia.

O documento RECURSO HUMANOS em ICT (1984, p.60) possui a seguinte diretriz em relação à educação contínua: "Estimular as atividades de extensão na área de informação, procurando envolver tanto os docentes quanto os técnicos em diferentes áreas nas atividades de ICT".

Cabe aos bibliotecários das instituições de ensino superior, que lidam com informação científica e tecnológica, iniciar uma luta junto à administração destas instituições, com objetivo de obter permissão e auxílios financeiros para participar em cursos, eventos e outros.

OTANI (1988) em sua dissertação de mestrado nos informa que os bibliotecários de Universidades Federais agora têm a possibilidade de se afastar de suas funções para aperfeiçoamento em instituições nacionais e estrangeiras. Antes este era um direito assegurado apenas aos docentes. Esta oportunidade que os técnicos hoje possuem, está regulamentada pela Lei nº 7.596, de 10/04/87 - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos, aprovado pelo Decreto nº 94.664, de 23 de julho de 1987. É mais uma abertura que os profissionais de informação não podem deixar de utilizar para seu crescimento profissional.

TABELA 3 - Causas condicionantes (sim) e não - condicionantes (não) da falta de atualização dos informantes.

CAUSAS	f		%			
	SIM	NÃO	TOTAL DE SUJEITOS		TOTAL DE RESPOSTAS	
			SIM	NÃO	SIM	NÃO
a. falta de motivação	14	21	25,92	38,88	11,02	40,38
b. falta de tempo	24	11	44,44	20,37	18,89	21,15
c. falta de recursos financeiros	38	05	70,37	9,25	29,92	9,61
d. falta de abertura no trabalho	18	11	33,33	20,37	14,17	21,15
e. locais dos cursos inacessíveis	30	04	55,55	7,40	23,62	7,69
f. outros	03	—	—	—	—	—
TOTAL	127	52	—	—	—	—

A principal causa que tem levado os profissionais a não buscarem atualização é a falta de recursos financeiros (70,37%), seguida da inacessibilidade do local em que se oferece a atividade de educação contínua (55,55%). A falta de tempo é um dos motivos que pesam na não-atualização (44,44%), enquanto que a falta de motivação é o que possui porcentagem mais baixa de escolha (25,92%).

Como fatores que condicionam o sujeito a não deixar de se aperfeiçoar estão: falta de motivação (38,88%), falta de tempo e de abertura no trabalho (20,37%), falta de recursos financeiros (9,25%) e inacessibilidade ao local de oferta do aperfeiçoamento (7,40%). Dois sujeitos não responderam

esta questão; um terceiro indicou que tem procurado se atualizar na medida do possível. Para um informante a falta de motivação só ultimamente é a causadora do não aperfeiçoamento, assim como, o local inacessível dos cursos para um dos casos, em particular. Com outros motivos relacionados para a não atualização têm-se: falta de total domínio de outros idiomas, falta de cursos específicos na área de trabalho, falta de recursos na instituição de trabalho - uma indicação para cada.

O cálculo de χ^2 entre as possibilidades de SIM e NÃO como resposta (Tabela 3) mostrou face aos parâmetros $\chi^2_c = 3,84$, n.g.l. = 1, n.sig.. 0,05, que: não houve diferença significativa quanto à falta ou presença de motivação para atualização ($\chi^2_o = 1,40$); a falta de tempo foi um fator significativo para a falta de atualização ($\chi^2_o = 4,82$) e o mesmo ocorreu, com maior intensidade para o aspecto financeiro ($\chi^2_o = 25,32$) e acessibilidade dos locais dos cursos ($\chi^2_o = 19,88$) mas a falta de abertura no trabalho não foi significativa ($\chi^2_o = 1,68$), indicando não haver diferença apreciável estatisticamente entre SIM e NÃO.

A falta de recursos financeiros é que leva a maioria dos profissionais da UNICAMP a deixar de buscar aperfeiçoamento. Este é um fator que também condiciona situações semelhantes nos Estados Unidos. A este respeito, CASEY (1980, p.82) escreveu que: "Com o aumento do custo de vida, os bibliotecários não podem ou não querem arcar com despesas cada vez maiores dos custos de educação". A Autora propõe que alguma fórmula deve ser estipulada, para pagamento dos custos de programas de educação contínua, onde biblioteca, profissional, escolas de Biblioteconomia e entidades governamentais federais e estaduais colaborem.

Dizer do achatamento salarial dos bibliotecários em instituições estaduais seria desnecessário. Cada dia que passa, o profissional perde seu poder aquisitivo e nada colabora para sua recomposição, neste momento de crise por que se passa. Portanto, a dificuldade em assumir despesas extraordinárias é muito grande.

Os auxílios financeiros, advindos da Universidade, concedidos a funcionários, inexistem. As bolsas existentes exigem desligamento das atividades profissionais, situação mais tranqüila para o funcionário-estudante, mas não muito eficaz, uma vez que o mesmo deixa de ter o contato diário com problemas e experiências que advém da prática.

De acordo com o que os informantes verbalizaram em relação à motivação, conclui-se que eles estão motivados a participarem de atividades de educação contínua. Se não o fazem, é porque o local é inacessível ou não possuem tempo. Todavia, considerando a proximidade de Campinas - São Paulo e a existência de mestrado e outras programações na própria Campi-

nas é possível que a motivação verbalizada não seja de fato tão forte, havendo necessidade de cuidar também deste aspecto.

Contudo, a oferta de programas de educação contínua é ainda muito baixa face à variedade de necessidades existentes. Um dos sujeitos informou que uma causa que o condiciona a não buscar aperfeiçoamento é a inexistência de cursos específicos adequados à sua área de atuação. Excluindo-se este fator, quando as programações existem, elas são oferecidas, às vezes, em lugares inacessíveis, ou muitos profissionais se interessam, ocorrendo que apenas alguns ou um é autorizado a participar, com auxílio financeiro parcial da instituição de origem.

A falta de tempo alegada pode ser uma forma do profissional esquivar-se de expor-se a situações novas, mantendo-se preso à sua atividade diária.

Outra variável a se questionar é se os profissionais da área, na maioria das vezes, mulheres, com família, não estariam, tendo suas aspirações e possibilidades restringidas pelas exigências da dupla carga de trabalho a que mulheres está exposta na realidade brasileira (DÁLIA, 1983).

TABELA 4 – Razões alegadas pelos informantes para a busca de reciclagem

RAZÕES	f	%	
		TOTAL DE SUJEITOS	TOTAL DE RESPOSTAS
a. por defasagem de conhecimentos	37	68,51	35,92
b. para concursos	03	5,55	2,91
c. para obtenção de certificados para ascendência profissional	13	24,07	12,62
d. para enriquecer o currículo	23	42,59	22,33
e. pelo "marketing" do curso	27	50,00	26,21
TOTAL	103	—	—

Dos bibliotecários pesquisados, 68,51% procuram cursos de reciclagem por sentirem defasagem nos seus conhecimentos, enquanto que 50% buscam os citados cursos atraídos pela divulgação dos mesmos. Quando precisam enriquecer seus currículos, 42,59% dos profissionais de informação da UNICAMP se interessam por cursos de reciclagem. Absteram-se de responder esta questão cinco sujeitos.

Foram citadas seis outras oportunidades que levam os informantes a cursos de reciclagem. Absteram-se de responder esta questão cinco sujeitos.

Foram citadas seis outras oportunidades que levam os informantes a cursos de reciclagem, todas com uma indicação. São elas: por necessidade, melhoria qualitativa do serviço, interesse de enriquecimento interior como profissional, para inovar e dinamizar o que faz e adquirir aperfeiçoamento sempre, quando o local de trabalho proporciona, quando os cursos são próximos e ligados à área de atuação. Um bibliotecário informou que não os procura por falta de oferta e falta de abertura no trabalho.

Neste caso, o teste de χ^2 resultou em 33,13, sendo $\chi^2_c = 9,50$ (n.g.l. = 4) permitindo a rejeição de H_0 , ou seja, significativamente, a razão prevalente é a consciência de defasagem de seus conhecimentos que motiva o profissional a buscar a reciclagem.

Quando o profissional sente-se incapaz de atuar a contento por desconhecimento e busca formas de atualização, nota-se que este indivíduo conhece a finalidade da educação contínua, reconhece seu valor e se sente responsável pela e motivado para a mesma. Tal profissional precisa ser alertado, que o adquirir novos conhecimentos, habilidades e competência, através de atividades de aperfeiçoamento, estes saberes devem ser aplicados ao ambiente de trabalho, para que seja vantajosos para o empregador, no caso a Universidade e para ele (empregado).

Outro ponto a ser salientado é aquele que diz respeito à divulgação dada às atividades de educação contínua. Sabe-se dos problemas de organização que patrocinadores vivenciam e muitas vezes, toma-se conhecimento de uma programação no dia em que ela está se iniciando ou após a sua realização. Mesmo os boletins nacionais divulgadores de eventos são recebidos com atraso de meses por profissionais da área, ou sem tempo hábil para tomar as devidas providências para poder aproveitar a oportunidade. Além disso, a burocracia para afastamento é desalentadora e requer urgente reformulação.

Em relação à educação contínua como forma de enriquecimento de currículo e ascensão profissional, sugere-se que seja estabelecida na Universidade uma política que padronize a valoração das modalidades de atividades. Estas atividades devem ser levadas em consideração para promoção funcional, tanto a nível salarial, como a nível de mudança de serviço executado. Muitas vezes, o profissional fica mais satisfeito e se sente reconhecido, quando passa a realizar algo mais compatível com seus interesses ou que exija responsabilidade maior.

Como resultado da 9ª questão, verificou-se que os assuntos técnicos predominam como área de interesse para atividades de educação contínua

dos bibliotecários do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP (75,92%). Os assuntos gerais ou culturais aparecem com 68,51% das indicações, apresentando pequena margem de diferença. Isto demonstra que os profissionais pesquisados estão notando a necessidade do conhecimento de assuntos gerais ou culturais, aliados aos técnicos, para cumprimento de sua função social. A mera implementação dos hábitos de leitura já seria aqui muito útil.

TABELA 5 - Fontes que devem se responsabilizar pela educação contínua, segundo os informantes.

FONTES	f	%	
		TOTAL DE SUJEITOS	TOTAL DE RESPOSTAS
a. escolas/universidades	31	57,40	20,12
b. órgãos associativos	26	48,14	16,88
c. empresas/bibliotecas (local de trabalho)	41	75,92	26,62
d. setores do governo	06	11,11	3,89
e. o próprio profissional	31	57,40	20,12
f. compartilhamento de responsabilidades	19	35,18	12,33
TOTAL	154	—	—

Na opinião DE 75,92% dos informantes, o local de trabalho deve se responsabilizar pela oferta de atividades de educação contínua. A responsabilidade pelos programas de educação contínua foi indicada como sendo do próprio profissional e das escolas (universidades) no mesmo nível, ou seja, 57,40%. A seguir aparecem os órgãos associativos com 48,14% e a responsabilidade compartilhada com 35,18%. Um dos sujeitos informou que a responsabilidade pela educação contínua é do próprio profissional, desde que não prejudique aspectos vivenciais e conte com o apoio da instituição a qual presta serviço.

No que diz respeito ao compartilhamento de responsabilidades destacam-se as indicações feitas pelos respondentes. Na geração de atividades de educação contínua deve haver a participação de todas as instituições listadas (N = 4), escolas/universidades, empresas/bibliotecas (N = 3), órgãos associativos, empresas/bibliotecas (N = 2), escolas/universidades, órgãos associativos, empresas/bibliotecas, profissional (N = 2), profissional,

empresas/bibliotecas (N = 2), escolas/universidades, órgãos associativos (N = 1), universidades, associações, local de trabalho (N = 1), escolas, empresas, associações (N = 1), associações, empresas, governo, profissional (N = 1), bibliotecas, universidades, profissional (N = 1), governo, empresa, escolas (N = 1).

Percentual expressivo dos sujeitos informou que se sente responsável pela própria educação continuada, o que denota, por um lado, uma possível motivação para com a mesma, e por outro, sentido de responsabilidade e consciência do papel da atualização na atividade de qualquer profissional.

Somente 11,11% dos informantes, além de outras duas indicações referentes ao compartilhamento de responsabilidades, incluíram o governo como participante no processo de educação contínua.

O teste de significância quanto às diferenças entre as fontes resultou em $\chi^2_c = 28,17\%$. Sendo $\chi^2_c = 11,07\%$ n.g.l. = 5, n.sig. = 0,05) pode-se concluir que significativamente os informantes atribuíram à própria biblioteca a maior responsabilidade quanto à educação continuada de seus funcionários.

Há uma certa incongruência, em relação à baixa indicação do Governo como responsável na oferta de programas de educação contínua, uma vez que a Universidade analisada é estadual e vive de recursos governamentais. Se deve haver colaboração do governo para educação contínua, investimentos para o setor, que são aplicados na manutenção de pessoal que trabalha na organização dos programas e outros recursos ou no custeio de pessoal que participa destes programas. Em resumo, o Governo, que é o mantedor da Universidade, participa através dela nas atividades de educação contínua dos profissionais que emprega.

Torna-se difícil estabelecer como deve ser feito na prática o compartilhamento de responsabilidades. Vive-se um momento de dificuldades financeiras. Há necessidade de estudos e reflexões quanto à responsabilidade específica das escolas, das associações, das bibliotecas, dos setores do governo e do próprio no contexto da educação permanente.

CONCLUSÕES E SUGESTÕES

De maneira geral, pode-se concluir que as características e envolvimento do pessoal de informação do Sistema de Bibliotecas da UNICAMP em relação à educação contínua, não possui a qualidade esperada.

Atividades de educação contínua, realizadas através de cursos de pós-graduação, atingem apenas cerca de 18% destes profissionais.

As sugestões apresentadas ao se discutir os resultados da pesquisa, se forem incrementadas, poderão melhorar os recursos humanos das bibliotecas da UNICAMP, garantindo assim maior eficiência de suas bibliotecas e satisfação de seus usuários.

Qualquer que seja a modalidade de educação continuada adotada, três pontos sempre devem ser considerados: as realidades locais devem embasar os programas de aperfeiçoamento; deve haver a avaliação constante destes programas; carece implementar rodízios de profissionais para a participação nestes programas.

Reafirmando o valor da leitura, nota-se na literatura a divulgação de meios como: clubes de leitura e círculos de estudo, onde a leitura é fundamento para discussão de temas fixados anteriormente.

Só com base nela é que a profissão bibliotecária terá condições de sobreviver, realizar pesquisas, acompanhar a evolução da sociedade e da Biblioteconomia, tornando-se indispensável.

Vale lembrar que a característica mais visível e universal de todas as profissões é a mudança. Portanto, não é possível pensar em formação profissional como algo que se encerra em um espaço de tempo determinado.

SUMMARY

ZANAGA, Mariângela P. *Continuing education: attitudes and experiences of the librarians of the sistema de bibliotecas da UNICAMP.*
Trans-in-formação, 1(3): 55 - 74, sept/dec., 1989.

Exploratory study, using as research tool the questionnaire, applied to librarians of the Sistema de Bibliotecas da UNICAMP, with the aim of know theirs actions refering to continuing education programas and kinds of activities more suitable to studied population. Through obtained results, was observed that the reading are not the essential form of actualization of subjects and the deprivation of financial resources haven't allowed the seek of retraining.

Key words: *Continuing education - Attitudes - Universitary libraries*

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CARVALHO, A.O. (1979). Pós-graduação em biblioteconomia e ciência da informação: reflexões, sugestões, experiências. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS. 1. Niterói, 1978. Anais. Niterói: UFF, 270-284.

- CASEY, G.M.A. (1980). A educação continuada na área de Biblioteconomia nos Estados Unidos. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v.13, n.1/2, p. 79-83, jan./jun.
- CHIAVENATO, I. (1985) **Recursos humanos**. São Paulo: Atlas.
- DALIA, E.C.P. (1983). **Mulher, educação e trabalho**. João Pessoa, Dissertação (Mestrado em Educação) - centro de Educação, UFPb.
- FIUZA, M.M.:PAIM, I.: FERREIRA, M.L.A.G. (1987) Curso de especialização em administração de bibliotecas universitárias. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 5. Porto Alegre. **Anais**. S.n.t. 47-63.
- MACEDO N.D. (1985) Reflexão sobre "educação contínua para bibliotecário". **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**. São Paulo. (1/2): 52-61, jun.
- MIKULECKY, L. CLARK, E.S. ADMS, S.M. (1989) Teaching concept mapping and university level study strategies using computers. **Journal of Reading**. Newark, 32 (8) 694-702, May.
- NEAL, J.G. (1980) Continuing education: attitudes and experiences of the academic librarian. **College & Research Libraries**. Chicago, 41, 128-133, March.
- OAKHIL, J & GARNHAM, A. (1988). **Becoming a skilled reader**. New York: Blackwell.
- OTANI, K. (1988) **Educação continuada e recursos humanos em bibliotecas universitárias**. um estudo comparado. Campinas, 1988, 263p. Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia) - Faculdade de Biblioteconomia, PUCCAMP.
- PINHEIRO, L.V.R. & PEREIRA, M.N.F. (1987) Mudando os rumos da participação bibliotecária: uma proposta para curso de especialização de bibliotecário de instituições de ensino superior. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 5., Porto Alegre **Anais** S.n.t. 1: 75-147.
- RECURSOS humanos em ICT (1984) In PBDCT. Ação programada em ciência e tecnologia. 29:informação em ciência e tecnologia. Brasília, SEPLAN/CNPq/IBICT: 54-60
- STONE, E.W. (1986) the growth of continuing education. **Library Trends**. Urbana, 34 (3) 489-513, Winter.
- WITTER, G.P. (1987). O ensino de metodologia científica em biblioteconomia: algumas considerações. **Ciência da Informação**, Brasília, 16, (2), 145-148, jul./dez.