

## LEARNING LIBRARY: A IMPORTÂNCIA DA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO DO BIBLIOTECÁRIO

### **Elisabeth Adriana Dudziak**

Divisão de Bibliotecas  
Escola Politécnica da USP  
Av. Prof. Luciano Gualberto,  
Trav.3, n. 158.  
05508-900-São Paulo-SP  
Brasil  
[elisabeth.dudziak@poli.usp.br](mailto:elisabeth.dudziak@poli.usp.br)

### **Maria Cristina Olaio Villela**

Divisão de Bibliotecas  
Escola Politécnica da USP  
Av. Prof. Luciano Gualberto,  
Trav.3, n. 358  
05508-900-São Paulo-SP  
Brasil  
[cristina.villela@poli.usp.br](mailto:cristina.villela@poli.usp.br)

### **Resumo**

Este trabalho tem como objetivo analisar a coerência entre estratégia da organização bibliotecária, as competências organizacionais requeridas e sua relação com as competências individuais desejadas. Propõe também contextualizar a necessidade de alinhamento entre estes três elementos dentro da organização, visando a melhoria de desempenho das bibliotecas, em torno de dois objetivos preponderantes: aprendizado constante (constituição da *Learning Library*) e melhoria da qualidade na prestação de serviços aos usuários. Como suporte ao referencial teórico, procedeu-se a um estudo de caso de uma situação particular de aprendizado. A partir do curso denominado 'Competência em Informação para Bibliotecários da EPUSP', foi possível realizar a observação participante do processo de aprendizagem e construção da competência em informação no grupo. A ênfase estratégica competitiva do Serviço de Bibliotecas da EPUSP está amparada na prestação de serviços de informação especializados em Engenharia e na forte orientação ao usuário/cliente. O alinhamento estratégico está baseado no desenvolvimento da competência em informação da equipe, enquanto conjunto de práticas, conhecimentos e atitudes pró-ativos de aprendizado autônomo, individual e organizacional, de busca e uso da informação. Somente bibliotecários competentes em informação estão realmente capacitados a atender às necessidades informacionais dos usuários/clientes.

## 1 Introdução

O deslocamento de uma economia nacional para uma economia global determinou novos rumos econômicos, políticos e sociais. Em função dessa realidade, aprofundaram-se as desigualdades sociais e alteraram-se os modelos de produção. A transformação dos paradigmas produtivos, por sua vez, afetou a divisão do trabalho e a concepção do lugar do indivíduo na organização. As organizações hoje necessitam adaptar-se às novas exigências econômicas, sociais e tecnológicas, de modo a garantir sua sustentabilidade e crescimento.

A biblioteca, enquanto organização produtora de serviços, também deve procurar sua renovação a partir do planejamento estratégico, levando em conta fatores externos e internos ao negócio. Apesar de todas as dificuldades, é necessário buscar a qualidade, o diferencial da competitividade. Deste modo, é preciso haver coerência entre a estratégia organizacional e as competências organizacionais e individuais. Isto se consegue a partir do processo constante de aprendizado organizacional e a capacidade de mudança rápida, em resposta às tecnologias de informação e comunicação e às necessidades do cliente. O conceito ideal é o da *Learning Library*.

O objetivo deste trabalho é analisar a coerência entre estratégia da organização bibliotecária, as competências organizacionais requeridas e sua relação com as competências individuais desejadas, a partir do exame de um dos processos de aprendizagem e construção da competência em informação de um grupo de bibliotecários em uma universidade pública. Considerando que o produto de serviço mais importante gerado pela biblioteca é a informação, a competência em informação dos bibliotecários é fator crítico no planejamento estratégico.

Deste modo, procedeu-se à análise do processo de aprendizado do grupo no curso denominado “*Competência em Informação para Bibliotecários da EPUSP*”, a partir do método de pesquisa de observação participante.

Inicia-se o trabalho a partir do referencial teórico dos conceitos de estratégia e competências, seguindo-se à descrição do curso e análise do processo, a partir da observação da situação de aprendizado dos bibliotecários.

## **2 Diferentes Abordagens Estratégicas**

As organizações têm de se adaptar ao contexto, de modo a enfrentar as incertezas e turbulências criadas pelas forças externas. Na abordagem do “posicionamento estratégico”, o padrão concorrencial estabelece as oportunidades e ameaças existentes no segmento, determinando as vantagens competitivas. A formulação da estratégia implica na busca e análise organizada e deliberada de mudanças nos fatores determinantes destas variáveis e das oportunidades que lhes são inerentes. Estabelece-se assim um certo determinismo ambiental, em uma abordagem “de fora para dentro” (PORTER, 1986).

Na década de 90, ainda seguindo a administração estratégica, surgem no cenário os pesquisadores Prahalad e Hamel (1990), considerando que, se antes a estratégia era essencialmente direcionada ao atendimento das demandas do ambiente, agora era necessário obter vantagem competitiva realizando movimento contrário (de dentro para fora), logrando modificar favoravelmente o ambiente organizacional no qual se insere a organização, criando novas demandas e atingindo diferentes mercados.

A importância da consideração de um ambiente em permanente mudança é reforçada por Prahalad e Hamel (*op.cit.*) e Mills, Platts e Bourne (2003), entre outros. Entretanto, cresce a aderência à abordagem alternativa que é a “Visão da Firma Baseada em Recursos” (*Resource Based View of the Firm*), que parte do pressuposto de que as organizações são uma carteira de recursos: físicos (ativos, plantas, edifícios e outros), intangíveis (marca, imagem, cultura organizacional, sistemas administrativos), e humanos. Nesta abordagem, as vantagens

competitivas são estabelecidas “de dentro pra fora”, a partir da mobilização de recursos, capacidades e competências da organização (FLEURY;FLEURY, 2000).

A perspectiva da gestão de conhecimento, por privilegiar a consideração do capital intelectual, tem enriquecido os debates em torno da RBV, ligando os conceitos de competência, governança e empreendedorismo, além de destacar a importância dos estudos de base etnográfica e cultural (DE TONI e TONCHIA, 2003). Dentro desta perspectiva, destacam-se as *Learning Organizations*, organizações capazes de se renovar constantemente, a partir do aprendizado e busca da mudança dos modelos mentais (idéias arraigadas), do domínio pessoal (auto-conhecimento), das visões partilhadas (objetivos comuns), do pensamento sistêmico (visão relacional) e do aprendizado coletivo de seus membros. Senge (1999) define a *Learning Organization* como aquela que continuamente expande sua capacidade de criar o futuro.

Tanto a visão de Senger (1999), como a de Porter (1986) quanto a de Prahalad e Hamel (1990) devem ser vistas como complementares, peças fundamentais na construção da estratégia. Sendo assim, é essencial considerar os fatores e funções críticas para a competitividade, os processos e produtos, a formação e gestão de competências, assim como o relacionamento entre as organizações, em determinada cadeia produtiva. A partir da integração destas visões, é possível estabelecer diferentes tipologias de estratégia competitiva:

#### *Excelência operacional*

O centro desta estratégia é oferecer ao mercado produtos que otimizem a relação qualidade / preço (FLEURY;FLEURY, 2000). O exemplo típico de Excelência Operacional no setor de serviços é o McDonalds. Neste tipo de estratégia, são variáveis críticas: escala e padronização. A função crítica é Operações, incluindo todo o ciclo logístico: suprimento, manufatura e distribuição.

#### *Produtos inovadores*

A base desta estratégia é o investimento contínuo na criação de conceitos de produto, processos e serviço novos para os mercados de atuação (FLEURY;

FLEURY, 2000). A função crítica é Pesquisa & Desenvolvimento (P&D). Exemplos de empresas que adotam esta estratégia são: a Nike, a Sony e a 3M.

### *Orientação ao cliente*

Esta estratégia está centrada nas necessidades de clientes específicos e procura se especializar no desenvolvimento de produtos, sistemas, soluções que atendam às suas demandas atuais e futuras (FLEURY;FLEURY, 2000). Prioriza-se o desenvolvimento do conhecimento sobre cada cliente e seu negócio. Este é o caso das Bibliotecas que orientam seus serviços aos clientes, realizando tanto uma produção de serviço padronizada quanto especializada.

Isso significa que, para a realização da estratégia da empresa, as competências acumuladas nas funções críticas constituem “as principais competências da organização”. Nas organizações Orientadas a Serviços, a competência essencial está no Marketing voltado a clientes específicos, buscando a customização da produção de serviço. Entretanto, a classificação nem sempre será evidente. A organização pode combinar diferentes estratégias ou transitar de uma para outra.

A biblioteca, enquanto organização produtora de serviços, se insere nessa última tipologia. O alinhamento entre sua estratégia de atuação e as competências essenciais e individuais são cruciais para a sobrevivência do negócio e sua expansão. Se de um lado, a estratégia é condicionada pelo ambiente e suas forças, de outro lado torna-se necessário trabalhar as competências organizacionais que, na biblioteca, têm relação direta com a informação.

As bibliotecas precisam rever seus padrões de operacionalização e entrega de serviço, direcionando suas atividades e processos para o cliente, tendo como base as competências de seus funcionários. O alinhamento estratégico está baseado no desenvolvimento da competência em informação da equipe, enquanto conjunto de práticas, conhecimentos e atitudes pró-ativos de aprendizado autônomo, individual e organizacional, de busca e uso da informação. Somente bibliotecários

competentes em informação estão realmente capacitados a atender às necessidades informacionais dos usuários/clientes.

### **3 O que são competências**

Distinguir recursos de competências é importante. Grant (*apud* DE TONI e TONCHIA, 2003) foi o primeiro pesquisador a distinguir recursos de competências. Desta forma, os recursos são *inputs* no processo produtivo, as unidades básicas de análise, que podem ser acumulados e coordenados. As competências estão em um nível mais elevado de agregação e identificam a capacidade de um grupo de recursos propriamente geridos, cuja finalidade é dar conta de uma atividade ou alcançar um objetivo.

O estudo das competências comporta diferentes tipos de análise: em nível corporativo, podem ser descritas como “*core competencies*” (competências essenciais da organização). No nível da unidade de negócios, temos as competências distintivas (o que torna a organização única, valiosa para os clientes). A competência enquanto mobilização individual também é um elemento importante, visto ser um dos vértices fundamentais no sistema organizacional.

Zarifian (2001) propõe a formação de competências mais diretamente ligadas ao processo de trabalho em operações produtivas. Assim, ao definir sua estratégia competitiva, a empresa deve ter perfeito entendimento das competências essenciais do negócio e das competências necessárias a cada função. A existência e o aprimoramento dessas competências possibilita a permanente avaliação e renovação das escolhas estratégicas feitas pela empresa, num ciclo virtuoso.

### **3.1 Competências individuais**

De acordo com Casado (2002), é no ambiente organizacional que o indivíduo tem a oportunidade de desenvolver integralmente suas competências, pois o convívio nos grupos e o desenvolvimento das relações possibilitam o desenvolvimento individual. À medida que se desenvolve, o indivíduo passa a lidar com níveis mais elevados de complexidade em suas atividades. A complexidade implica na existência de uma dinâmica relacional nos processos de construção do conhecimento, onde a capacidade de adaptação e equilíbrio são muito importantes.

A competência do indivíduo não é um conjunto estático de atributos, antes um processo dinâmico que implica mobilizar, agir e integrar os saberes individuais aos saberes sociais e organizacionais. Portanto, as competências são sempre contextualizadas (FLEURY e FLEURY, 2000), fontes de valor para o indivíduo e para a organização.

## **4 A Biblioteca e a competência em informação**

Se o negócio da Biblioteca é produzir serviços de informação orientados ao cliente, seu foco deverá estar na construção da competência em informação de seus colaboradores. Considerando-se que a competência em informação é um processo de interiorização de atitudes, conhecimentos e habilidades ligados ao universo informacional, deve ser levado à frente pelos próprios bibliotecários (DUDZIAK, 2001).

Segundo a *American Library Association* – ALA (1989), para ser competente em informação, uma pessoa deve ser capaz de reconhecer sua necessidade informacional, ter a habilidade e o conhecimento necessários para localizar,

avaliar e efetivamente utilizar a informação para a construção de conhecimento de forma organizada, aprendendo a partir deste processo.

Neste sentido, a competência em informação (*information literacy*) implica em uma mobilização para a *entrega* de serviço de informação. Não basta apenas saber e saber ser, é preciso mobilizar esta competência (DUTRA, 2003).

Mas como preparar os bibliotecários para serem eles mesmos competentes em informação?

Partindo desta indagação e da constatação da necessidade, organizou-se um curso de competência em informação para bibliotecários na Divisão de Bibliotecas da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, objeto de estudo deste trabalho.

## **5 O Curso Competência em Informação para Bibliotecários da EPUSP**

A metodologia adotada foi a de estudo de caso único, a partir da observação participante. A unidade de análise foi o grupo de bibliotecários da Divisão de Bibliotecas da EPUSP - Escola Politécnica da Universidade de São Paulo. A opção pelo estudo de caso deu-se por se propor a investigar um fenômeno contemporâneo inserido em seu contexto real, onde os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente percebidos (YIN, 1989). A pesquisa por meio de estudo de caso pode ser enquadrada no grupo de métodos qualitativos, onde o foco está na compreensão de uma dada realidade.

Os bibliotecários da EPUSP atuam em diversos setores e seções da Divisão de Bibliotecas: oito bibliotecas setoriais, cada uma direcionada a um ramo da Engenharia, e os serviços centralizados (aquisição, processamento técnico e

automação). São profissionais com mais de dez anos de experiência que rotineiramente participam de cursos e eventos na área de biblioteconomia.

### **5.1 Descrição do curso**

O curso aberto foi organizado no 2º. semestre de 2004, perfazendo um total de 54 horas, sendo 30 horas/aula e 24 horas/trabalho. O objetivo do curso era capacitar o bibliotecário na gestão da informação e do conhecimento, com ênfase na administração por processos e implementação do programa de qualidade em bibliotecas universitárias, a partir da perspectiva da competência em informação como elemento essencial à práxis bibliotecária (Apêndice 1).

O grupo contava com 11 bibliotecários de diferentes setores da Divisão de Bibliotecas, formado a partir dos bibliotecários interessados em participar do curso. A partir de módulos, as aulas transcorreram nas dependências dos Serviços Centralizados, na sala de treinamento onde, duas vezes por semana, durante três meses, o grupo se encontrou. A dinâmica do curso se realizou a partir de discussões, dinâmicas, exposições dialogadas e painéis. O grupo que aderiu ao grupo mostrou-se muito interessado, principalmente em função dos temas abordados que, em linhas gerais foram: o papel do bibliotecário e da biblioteca na atualidade, o conhecimento científico e seus desdobramentos, a gestão da informação, gestão de conhecimento e outros temas emergentes como as organizações virtuais e as *learning organizations*.

A avaliação englobou três aspectos: a participação no processo, a entrega de um artigo técnico de tema livre, e a própria avaliação do curso pelos participantes.

### **5.2 Análise dos Resultados**

A partir da participação no curso, foi possível inferir uma série de resultados demandados da observação do grupo. Apesar do fato de nenhum dos

bibliotecários ter sido dispensado das atividades de rotina em seus setores (o que acarretou sobrecarga de trabalho), o grupo que aderiu ao curso o fez, considerando a importância da proposta de atualização de seus conhecimentos e compartilhamento de experiências práticas.

O processo de aprendizado coletivo e individual dos bibliotecários baseou-se na troca de idéias e na leitura de textos que traziam novas visões sobre a prática diária e sobre a metodologia de pesquisa acadêmica. A finalização do curso, com base na produção de um artigo científico, proporcionou a vivência de uma situação real de projeto de pesquisa, assim como a efetiva realização do ciclo da competência em informação, desde o reconhecimento da necessidade de informação, passando pela localização, organização, leitura crítica, produção de texto e apresentação de seminário. Todos os pontos essenciais da competência em informação foram trabalhados, em maior ou menor grau pelos os membros do grupo. Essa vivência (de uma situação real e própria de busca e uso da informação para a produção de conhecimento) também fez aflorar habilidades, conhecimentos e atitudes individuais muito particulares e benéficas entre algumas pessoas, fortalecendo os laços de amizade e respeito entre todos.

Alguns bibliotecários, entretanto, não participaram do curso. A alegação de falta de tempo na verdade contrasta com a postura dos demais participantes e pode ser encarada como uma desculpa para a não participação. É possível que isso tenha se dado, na verdade, em função de uma dificuldade individual em adequar-se a um contexto de aprendizado coletivo, de troca de saberes entre os próprios colegas. A causa mais provável da não-participação pode ter sido a existência, nestas pessoas, de modelos mentais e crenças (idéias arraigadas) que colocam o bibliotecário encerrado em sua rotina, soberano em suas práticas consolidadas.

## **6 Considerações Finais**

A ênfase estratégica competitiva do Serviço de Bibliotecas da EPUSP está amparada na prestação de serviços de informação especializados em Engenharia e na forte orientação ao usuário/cliente. O curso de competência em informação para bibliotecários mostrou ser uma importante iniciativa de aprendizado organizacional em torno da função crítica da biblioteca. Depreendeu-se do processo que o alinhamento estratégico está baseado no desenvolvimento da competência em informação da equipe, enquanto conjunto de práticas, conhecimentos e atitudes pró-ativos de aprendizado autônomo, individual e organizacional, de busca e uso da informação. Este alinhamento só se efetiva a partir do aprendizado constante, da aceitação da mudança de visões e modelos mentais. Em outras palavras, do entendimento da biblioteca como *Learning Library* (Biblioteca que Aprende).

## Referências

ALA American Library Association. *Report of the Presidential Committee on Information Literacy: Final Report*. 1989. Disponível em: <http://www.ala.org> Acesso em: Ago. 2000.

CASADO, T. *O indivíduo e o grupo: a chave do desenvolvimento*. In: *AS PESSOAS na organização*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

DE TONI, A. & TONCHIA, S. Strategic Planning and Firms' Competencies – Traditional Approaches and New Perspectives. *International Journal of Operations and Production Management*, v. 23, n. 9, p. 947-976, 2003.

DUDZIAK, E.A. *Information literacy e o papel educacional das bibliotecas*. São Paulo, 2001. Dissertação (Mestrado) - ECA- USP.

DUTRA, J. *Competência e complexidade*. São Paulo: FEA USP, 2003. /Notas de aulas/.

FLEURY, A . C.C.; FLEURY, M.T.L. *Estratégias empresariais e a formação de competências*. São Paulo : Atlas, 2000.

MILLS, J. ; PLATTS, K.; BOURNE. Applying resource-based theory: methods, outcomes and utility for managers. *Int. J. of Operations & Production Management*, v.23, n.2, p. 148-166, 2003.

PORTER, M. *Estratégia competitiva: técnicas para análise de indústrias e da Concorrência*. Rio de Janeiro: Campus, 1986.

PRAHALAD, C.K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, July, 1990.

SENGE, P. *A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende*. 5.ed. São Paulo: Best Seller, 1999.

YIN, Robert. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZARIFIAN, P. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2001.

Apêndice 1

Curso Aberto: **Competência em Informação para bibliotecários da EPUSP**

**Coordenadora:** Maria Cristina Olaio Villela

**Professora:** Elisabeth Adriana Dudziak

**Carga Horária**

O curso terá duração de 13 aulas, com carga total de 54 horas: 30 horas/aula mais 24 horas/trabalho.

Início: 20 de Setembro.

Término: 16 de Novembro.

**Horário**

**2as e 6as feiras**

1ª. parte: 14:50-15:40

Pausa café: 15:40-16:00

2ª. parte: 16:00-16:50

Módulos, itens e datas conforme conteúdo abaixo.

<b>Introdução</b>	<b>Módulo I</b>	<b>Módulo II</b>	<b>Módulo III</b>	<b>Módulo IV</b>	<b>Módulo V</b>	<b>Seminários</b>
20/09	1. 20/09	1. e 2. 27/09	1. e 2. 04/10	1. 25/10	1. 05/11	1. 12/11
	2. e 3. 24/09	3. e 4. 01/10	3a. 08/10	2. 29/10	2. 08/11	2. e 3. 16/11
			3b. c. 15/10			

### **Conteúdo – Ementa**

O objetivo do curso é capacitar o bibliotecário na gestão da informação e do conhecimento, com ênfase na administração por processos e implementação do programa de qualidade em bibliotecas universitárias.

➤ **Introdução ao curso:** programa, dinâmica de aulas, avaliação

➤ **Módulo I: O papel da Biblioteca Universitária e do bibliotecário atual**

1. Biblioteca Universitária: situação e tendências (gestão por processos, qualidade total, 5 S, gestão de operações em serviços, centralização no cliente, atuação em equipe)
2. Novos papéis do bibliotecário: contexto atual, competências requeridas e motivação
3. Proposição de temas para o trabalho final

➤ **Módulo II: O conhecimento científico e seus desdobramentos**

1. O que é Ciência, Paradigma, Inovação. Tipos de conhecimento: intuitivo, racional, científico
2. Processos inerentes à Universidade: graduação (trabalho de formatura), pós-graduação (mestrado, doutorado, livre-docência): diferentes níveis de produção de conhecimento.
3. Escolha de temas para o trabalho final (em duplas)
4. Metodologia da pesquisa científica: o que é estabelecimento de problemas, objeto, objetivo geral, objetivo específico, justificativa, revisão de literatura, metodologia, método, pesquisa qualitativa x pesquisa quantitativa, formulação de hipóteses, variáveis, coleta de dados, análise de resultados, cronograma de trabalho.

➤ **Módulo III: Gestão da Informação**

1. Aspectos conceituais: dado, evento, informação, comunicação, conhecimento, aprendizagem.
2. Leitura técnica, interpretação, indexação de textos.
3. Sistemas e ferramentas de busca e recuperação:
  - a. Levantamento bibliográfico sobre tema escolhido: palavras-chave, lógica, diferentes bases de dados, delimitação da pesquisa.
  - b. Sistema de organização de informações: opacs (dedalus, cruesp, bl, unm, ifla, cnn, cnen, ibict-teses).
  - c. Busca do artigo/trabalho completo em diferentes ferramentas:
    - i. altavista, scirus, google, find-library.
    - ii. teses, e-books, portal capes, portal sibi.

#### ➤ **Módulo IV: Gestão de Conhecimento**

1. Produção científica de documentos: tipologia de literatura (dissertação, narrativa, crônica, projeto, etc.), estrutura, leitura técnica, revisão de literatura e diferentes tipos de fichamento, redação, estilo de linguagem, apresentação e comunicação.
2. Definição de Gestão de Conhecimento; Aspectos filosóficos e culturais da GC; portais de conhecimento.

#### ➤ **Módulo V: Temas emergentes**

1. Information Literacy: diferentes níveis de inclusão; parcerias e iniciativas. O papel educacional da biblioteca e o bibliotecário como agente educacional.
2. Organizações virtuais: bibliotecas virtuais, GED, e-services, e-management, CRM, e-reference, ERP.

#### ➤ **Módulo Final: Apresentação dos trabalhos**

1. Verificação do trabalho escrito e pré-elaboração da apresentação em power point (trabalho em classe)
2. Apresentação dos trabalhos e entrega da versão final: 20 minutos para cada dupla.
3. Avaliação final do curso e entrega dos certificados

### **Objetivos**

Este curso deverá permitir:

### **Conhecimentos**

- Conhecer e aprofundar conhecimentos a respeito de novas abordagens de gestão da Biblioteca Universitária e novas competências dos bibliotecários
- Compreender a estrutura do conhecimento científico: objeto, organização, metodologia, conceitos e definições
- Familiarizar-se com os conceitos envolvidos na produção científica de documentos: objeto, objetivo, revisão de literatura, método, redação, apresentação
- Aprofundar os conhecimentos sobre a Gestão da Informação: sistemas de organização, sistemas de comunicação, aplicativos e ferramentas
- Aprofundar os conhecimentos sobre a Gestão do Conhecimento: aspectos filosóficos, econômicos, operacionais e normativos
- Conhecer alguns conceitos e técnicas emergentes: information literacy, ferramentas de TI voltadas à Gestão da Informação, da Comunicação e de Conhecimento; portais corporativos, GED, internet, intranet, e-services, e-reference.

### **Habilidades**

- Habilitar no uso de ferramentas de busca e recuperação da informação
- Habilitar a organizar a informação
- Habilitar a realizar revisão bibliográfica
- Habilitar a redigir artigos científicos
- Habilitar a comunicar-se em público
- Habilitar no uso de ferramentas de apresentação: Power Point

### **Atitudes**

- Promover o auto-conhecimento quanto ao estilo de atuação profissional, competências e motivação
- Incentivar a comunicação e a pró-atividade
- Resgatar valores e atitudes ligados ao trabalho em equipe, respeito à diversidade, habilidades inter-pessoais

### **Dinâmica de aulas**

A disciplina será estruturada a partir de aulas expositivas rápidas complementadas por atividades individuais e /ou em grupos. A ênfase será dada nas atividades participativas, dinâmicas e diálogo. Como recursos serão utilizados textos e o Power Point.

### **Avaliação**

A avaliação será feita a partir da frequência, participação em aula, e a produção de um trabalho/artigo sobre um tema previamente definido. O artigo deverá ser produzido em duplas nos moldes daqueles apresentados ao SNBU ou CBBB, e deverá ser apresentado aos demais alunos. Os temas serão sugeridos e distribuídos logo após o término do módulo I.

### **Certificados**

Serão fornecidos certificados de participação aos bibliotecários que cumprirem pelo menos 90% da carga horária e apresentarem o trabalho final.