

EDUCAÇÃO CONTINUADA

UMA ALTERNATIVA AO ALCANCE DE TODOS

Caterina Groposo Pavão
Biblioteca do Centro de Processamento de Dados - UFRGS
Caterina@cpd.ufrgs.br

Eloisa Futuro Pfitscher
Biblioteca da Faculdade de Odontologia - UFRGS
Efuturop@vortex.ufrgs.br

Jacira Gil Bernardes
Biblioteca do Colégio de Aplicação - UFRGS
Jaciragb@cap.ufrgs.br

Resumo

Apresenta uma alternativa de educação continuada incluindo relato de experiência com os

Grupos de Trabalho do Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Palavras chave: Educação continuada; grupos de trabalho

A educação continuada, segundo Duarte (1986), " são todas as formas e tipos de educação usufruídas pelos que antes deixaram, em qualquer dos seus graus, a educação formal. A educação continuada permite a alguém completar um nível de educação formal, adquirir conhecimento e perícia em determinado campo, atualizar-se ou rememorar um assunto específico, ou melhorar suas qualificações profissionais. Embora não formalmente ligada a programas referentes à carreira, ela é mais freqüentemente procurada pelos que tem esse campo de preocupações. A educação continuada pode ser organizada: dentro do sistema educacional, por meio de programas específicos, fora do sistema educacional ou em bases não formais."

Com o passar das décadas, a educação continuada, vem sendo citada como "fator de crescimento para o país, fator de sobrevivência social, elemento de política e planificação social que permite alcançar os objetivos nacionais de transformação da sociedade" (Barroso, 1979) portanto ela torna-se também requisito básico para o crescimento profissional, visto que sem profissionais capacitados não há crescimento social, político e econômico.

Promover o crescimento profissional é tarefa da instituição à qual o indivíduo está ligado mas é também tarefa individual. Esse crescimento pode ser promovido pela educação continuada que deve não somente ensinar o uso de novas tecnologias e novos equipamentos, mas deve levar em conta as potencialidades de cada indivíduo e tentar desenvolvê-las para que suas emoções não entrem em choque gerando rejeição, resistência, bloqueios, parada no crescimento, tudo isso culminando num perfil profissional negativo sendo repassado à comunidade e a sociedade quando da prestação de serviços.

Para que a educação continuada tenha efeitos benéficos deve-se levar em conta a motivação interna ou seja deve haver uma necessidade presente. As necessidades são geradas pela velocidade das mudanças tecnológicas, pelas situações que emergem das funções assumidas e a partir de questionamentos pessoais ou de um grupo. Já a motivação tem mais a ver com as condições de trabalho (política salarial, infra-estrutura, etc.) e com as condições de ajustamento pessoal (modo de viver a vida), ou seja a filosofia que norteia as decisões pessoais.

A educação continuada vem adquirindo conotações diferentes. Na década de 50 o lema era "há que ajustar-se a um mundo novo em mutação". Na década de 60 transfere-se o ensino formal das escolas para dentro das empresas e aparecem os projetos multinacionais de incentivo à capacitação de mão-de-obra. A década de 70 caracteriza-se pela tomada de consciência de que o homem educa-se a partir da realidade que o cerca e em interação com os outros. A partir da década de 80 incorpora-se esta consciência.

Não há dúvida que o ser humano precisa de contato, comunicação, troca de idéias para o seu desenvolvimento e para mudanças na sua vida.

A educação continuada desenvolve o indivíduo para fazer melhor aquilo que ele já faz, enfocando o "como fazer", preparando-o para atuar na realidade do momento e para o futuro. Com certeza, capacitar o pessoal da instituição é melhorar a qualidade dos serviços prestados à sua comunidade.

A Biblioteconomia tem oferecido aos seus profissionais várias alternativas de educação continuada:

- cursos de especialização;
- cursos de extensão;
- treinamentos em serviço;
- cursos de capacitação pré-serviço;
- workshops.

Os Bibliotecários da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), além destas alternativas, sentiram necessidade de desenvolver uma proposta de educação contínua dentro do Sistema de Bibliotecas da UFRGS (SBU), criando os Grupos de Trabalho.

Estes Grupos de Trabalho do SBU tiveram início em 1975 "com o objetivo de iniciar um programa de educação permanente" (Schreiner, 1982). O primeiro a ser formado foi o grupo Automação de Bibliotecas (CALCO/UFRGS). Com o crescente interesse dos demais Bibliotecários do Sistema por esta nova opção de aprendizagem, foram sendo criados novos grupos, tais como: Administração de Bibliotecas, Aquisição de Material Bibliográfico, Catalogação, Classificação, Publicações Periódicas e Seriadadas e Serviços de Referência.

Os Grupos de Trabalho ocupavam-se então com atividades dirigidas à sua área e tinham características de grupos de estudos visando a atualização profissional e não necessariamente vinculados aos programas de trabalho do SBU (Schreiner, 1990). Em 1980, foram criados os Padrões Mínimos de Trabalho (PSBUs) que vieram respaldar as ações do Sistema e melhorar as relações dos Bibliotecários com a Administração Superior.

Em 1982, Schreiner apontou algumas medidas que deveriam ser tomadas pelos grupos, a saber:

- comunicação entre os grupos;
- comunicação com a comunidade universitária;

- criação, implantação, avaliação e revisão dos PSBUs pelo grupo pertinente;
- divisão mais equitativa dos trabalhos entre os grupos existentes.

Os grupos passaram por diversas etapas, cada um desenvolvendo suas propostas de trabalho. Para ampliar experiências e diversificar as atividades alguns grupos optaram por agregar tarefas práticas às discussões teóricas que já existiam. Um exemplo claro de tal situação foi a iniciativa do Grupo de Catalogação (GTCAT) de realizar mutirões para processamento técnico (catalogação) nas bibliotecas do Sistema que estavam passando por dificuldades nesta área. Esta tarefa teve início com a indicação, por parte da Direção do SBU, das Unidades que necessitavam ajuda. O Grupo organizou um sistema de rodízio entre os participantes, que executavam as tarefas de processamento técnico do acervo nas bibliotecas indicadas.

Depois de um longo período em que as bibliotecárias afastaram-se do seu local de trabalho e as reuniões foram substituídas pela execução da tarefa proposta, foi necessária uma reavaliação dessa atividade, o que levou a uma interrupção da mesma. Entre os fatores que contribuíram para tomar esta decisão podemos citar os seguintes:

- os Bibliotecários executores não podiam interferir ou sugerir alterações na dinâmica de trabalho das bibliotecas beneficiadas, uma vez que a equipe que estava recebendo ajuda resistia às mudanças necessárias para agilizar sua rotina técnica;
- os Bibliotecários envolvidos não somavam conhecimentos, funcionando apenas como mão de obra;
- não havia participação efetiva do corpo técnico da biblioteca beneficiada com a ajuda, ficando alheios às atividades desenvolvidas, não sendo atingido então o objetivo do grupo que era trabalhar COM e não

PARA a equipe em questão.

A partir desta constatação, o Grupo retomou as suas atividades de rotina, como os encontros semanais onde eram discutidos e solucionados os problemas de catalogação. Paralelamente iniciou o desenvolvimento do Sistema de Automação de Bibliotecas da UFRGS (SABi), apoiado por uma equipe de Analistas de Sistemas designados especialmente para o SBU. O Grupo também se ocupou elaborando os manuais do Sistema, organizando cursos de catalogação, ministrando treinamentos para o próprio pessoal da Universidade e instituições que iriam utilizar o software. O Grupo passou a ser o fórum de discussão e atualização do SABi, responsabilizando-se pela edição dos manuais a cada nova versão do Sistema, e discutindo os problemas surgidos em cada biblioteca com a implantação do SABi. As experiências que cada um dos participantes trazia ao grupo eram a forma de encontrar soluções que atendessem a todos, uma vez que a maioria dos problemas atingiam a mais de uma biblioteca.

Os Grupos de Trabalho contam hoje com a participação de bibliotecários de diversas bibliotecas do Sistema, dispersas fisicamente nos quatro Campi da Universidade, reunindo-se regularmente em períodos previamente estabelecidos com maior ou menor frequência de acordo com as atividades a serem desenvolvidas. Possuem uma coordenação e uma vice-coordenação, eleita entre o grupo, que interagem entre si e com a Direção do Sistema para manter o funcionamento homogêneo do SBU.

Algumas medidas apontadas por Schreiner, em 1982, já foram alcançadas. As resoluções e iniciativas tomadas nos grupos de trabalho são documentadas e repassadas à Direção do Sistema, que encarrega-se de informar a todas bibliotecas do SBU. Os PSBUs foram avaliados e revisados pelos grupos, cada um na sua área, bem como a divisão de tarefas específicas para cada grupo também foi observada. Em 1996, os grupos mudaram sua denominação, passando de Grupos de Trabalho para Grupos Assessores Técnicos, visto que absorveram a função de assessorar a Direção do Sistema na tomada de decisões.

As reuniões de grupos tem a tarefa de manter os profissionais motivados para o desenvolvimento profissional e conseqüentemente institucional. A discussão de problemas ou de assuntos polêmicos é um fator de motivação, forçando os componentes a perceberem os problemas em diversos ângulos, diversidade de experiências e de formas de reflexão. Nos grupos, os profissionais encontram a liberdade para expor suas idéias e discuti-las num ambiente democrático onde o trabalho em equipe favorece o amadurecimento profissional individual e do grupo. Podem ser apontadas algumas vantagens das atividades em grupo: no grupo os indivíduos são mais sensíveis às argumentações dos colegas;

- os preconceitos individuais tendem a desaparecer;
- grupo cria autoconfiança permitindo que as pessoas se sintam seguras ao executar determinadas tarefas;
- grupo serve de instrumento de aprovação para o comportamento profissional;
- grupo força as pessoas a tomar posição;
- auxilia os profissionais dispostos a mudar seu comportamento e atitudes em benefício da comunidade.

A capacitação e aperfeiçoamento contínuo dos Bibliotecários é uma realidade. Mas certamente existem algumas dificuldades para que a equipe técnica de um sistema alcance esta meta:

- cursos fora do Estado e muitos de longa duração;
- falta de pessoal para cobrir a ausência daqueles que saem para aperfeiçoamento;
- custo elevado dos cursos (a Instituição não oferece recursos financeiros e os baixos salários não permitem autofinanciamento).

Os Grupos de Trabalho funcionam como forma de preencher esta lacuna, uma vez que nestes encontros os participantes trocam idéias e experiências. Existem problemas com relação à participação de pessoal nas suas reuniões. O número de participantes é bastante oscilante em função das dificuldades que cada biblioteca enfrenta em determinados momentos. A falta de pessoal, um dos mais graves problemas que a Universidade vem enfrentando, o aumento de exigências dos usuários e do próprio Sistema, falta de objetivos no grupo, falta

de integração entre as atividades do Grupo e os interesses das Bibliotecas Setoriais e falta de motivação dos funcionários são fatores que interferem na efetiva participação dos Bibliotecários nos grupos.

Ainda assim essa proposta de educação continuada utilizando "Grupos de Trabalho", vem dando certo na UFRGS pela característica dos participantes:

- trabalham na mesma instituição (bibliotecas universitárias);
- mesmos objetivos e mesmo tipo de usuário;
- recursos e dificuldades financeiras semelhantes;
- necessidades técnicas da mesma natureza.

Esta tentativa que vem sendo desenvolvida ao longo dos anos na Universidade continua sendo a forma mais viável de aperfeiçoamento e capacitação de pessoal, pois há que considerar a crise por que passam as Instituições Públicas de Ensino Superior no País, fazendo com que seus funcionários busquem alternativas para oferecer cada vez mais serviços com qualidade.

Abstract

This work presents continuing education alternative that includes experience from the Federal University of Rio Grande do Sul Library System' s Working Group.

Referências Bibliográficas

1. BARBOSA, G.S. A dinâmica dos grupos : um enfoque sistêmico. São Paulo : Robe, 1995. 154 p.
2. BARROSO, M.G.T., VARELA, Z.M. DE V. Educação continuada requisito básico para o crescimento profissional. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE ENFERMAGEM, 31., Fortaleza. Anais... Fortaleza, 1979. p.101-106
3. BELLUZZO, R.C.B. et al. Capacitação de equipes bibliotecárias no sistema integrado de bibliotecas da Universidade de São Paulo em face às novas dinâmicas de gestão da qualidade. In: SEMINÁRIO DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 9., Curitiba. Anais... Curitiba, 1996. Cap. 6.11 DOC (Doc. eletrônico)
4. CHECHETO, V. Comunicação e desenvolvimento de pessoal. Rev. Paulista Enf., São Paulo, v. 12, n. 2, p. 64-66, maio/ago. 1993.
5. DUARTE, S.L. Dicionário brasileiro de educação. Rio de Janeiro : Antares ; São Paulo : Nobel, 1986. 175 p.
6. KURCGANT, P. Educação continuada : caminho para a qualidade. Rev. Paulista Enf., São Paulo, v. 12, n. 2, p. 66-71, maio/ago. 1993.
7. MOSCOVICI, F. Desenvolvimento interpessoal : treinamento em grupo. 5. Ed. Rio de Janeiro : José Olímpio, 1996. 276 p.

8. SCHREINER, H. Grupos de trabalho no sistema de bibliotecas da UFRGS. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 7., Rio de Janeiro. Anais... Rio de Janeiro : SIBI/UFRJ, 1992. p. 32 (Trabalho apresentado oralmente)
9. _____. Grupos de trabalho no sistema de bibliotecas da UFRGS: reflexão

sobre a ação para a ação. In: JORNADA SUL-RIO-GRANDENSE DE BIBLIOTECONOMIA E DOCUMENTAÇÃO, 7., Porto Alegre. Anais... Porto

Alegre : ARB, 1982. p. 132-140.