

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

**INVESTIGAÇÃO A CERCA DO PERFIL PROFISSIONAL DO GESTOR DA
INFORMAÇÃO**

**CURITIBA
2007**

VANESSA APARECIDA DAGOSTINI ZUANAZZI

INVESTIGAÇÃO A CERCA DO PERFIL PROFISSIONAL DO GESTOR DA
INFORMAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso apresentada à Disciplina de Pesquisa em Informação II, no Curso de Gestão da Informação, do Departamento de Ciência e Gestão da Informação do Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal do Paraná.

Orientadora: Prof^ª Maria do Carmo Duarte Freitas, Dra. Eng.

CURITIBA
2007

DEDICATÓRIA

Aos guerreiros Edison e Arlete aos quais tenho o orgulho de chamar de pais.

AGRADECIMENTOS

Aos meus irmãos Sanessa e Edivan que ajudaram muito quando infelizmente perdi ao trabalho.

Ao Roberto Mello Pereira Filho pelo companheirismo incondicional.

A Andritz Brasil que entendeu e autorizou as ausências devidas ao trabalho monográfico.

A Professora Dr^a. Maria do Carmo Duarte Freitas, pela amizade, motivação e compreensão.

Aos professores Kira Tarampanoff, Newton Castilho e Simão de Paula Pinto que compuseram a banca examinadora e pelas suas críticas construtivas.

RESUMO

ZUANAZZI, V. A. D. **Investigação a cerca do perfil profissional do Gestor da Informação.** Curitiba, 2007. Trabalho de Conclusão de Curso. (Graduação em Gestão da Informação), Universidade Federal do Paraná.

A inserção do Gestor da Informação no mercado requer a consolidação e definição do perfil profissional. Como curso graduação os profissionais formados pela Universidade Federal do Paraná – UFPR, Departamento de Ciência e Gestão da Informação - Decigi precisam ter competências e conhecimentos em três áreas específicas: Ciência da Informação, Tecnologia da Informação e Administração. Visando contribuir na composição deste perfil utiliza-se como estratégia metodológica: pesquisa nos teóricos da área, estudo do Plano Político Pedagógico (do único curso de bacharelado em Gestão da Informação do Brasil – UFPR), e aplicação de questionários aos docentes do curso. Comparou-se os resultados observando se as estratégias propostas no PPP são seguidas pelos docentes. Como principais resultados da compilação da teoria um desnível entre os conhecimentos em administração e relações interpessoais. Como principais resultados para o questionário aplicado a aferição da grande maioria das metodologias propostas, como exceção o desenvolvimento de habilidades numéricas básicas e a preparação do discente para discutir sua área de atuação.

Palavras-chave: Gestão da Informação, Perfil Profissional; Gestor da Informação, Competência.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 OBJETIVO GERAL	12
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
1.3 JUSTIFICATIVA	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 DA CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO A GESTÃO DA INFORMAÇÃO	13
2.1.1 HISTÓRIA	14
2.1.2 Origem e difusão pelo mundo	14
2.1.3 Gestão da Informação no Brasil	18
2.1.4 Inserção da Gestão da Informação nas organizações	22
2.2 PERFIL PROFISSIONAL	24
2.2.1 Competência	25
2.2.2 Legislação	28
2.3 PERFIL PROFISSIONAL DO GESTOR DA INFORMAÇÃO	29
3. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO	35
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	35
3.2 ETAPAS DA PESQUISA	36
4 COMPETÊNCIAS DO GESTOR DA INFORMAÇÃO FORMADO PELA UFPR	39
4.1 CURSO DE GINA UFPR	39
4.2 PLANO POLÍTICO PEDAGÓGICO	40
5 COMPILAÇÃO DOS DADOS	48
5.1 TEORIA	49
5.3 CONSIDERAÇÃO ENTRE TEORIA X CONTEÚDOS PPP	52
5.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA	53
5.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	66
6 CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS	70

LISTA DE SIGLAS

ARPANET – Rede da Agde Pesquisa Avançada de Defesa dos Estados Unidos da América
CBO - Classificação Brasileira de Ocupações
CFB - Conselho Federal de Biblioteconomia
CI – Ciência da informação
CIME – Comissão Interministerial para o Emprego
CNE/CP - Conselho Nacional de Educação – Conselho Pleno
Decigi – Departamento de Ciência e Gestão da Informação
ENADE - Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes
FGV – Fundação Getúlio Vargas
G7 – Grupo dos 7 (Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália e o Canadá)
G8 – Grupo dos 8 (Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália e o Canadá, mais a Rússia)
IBBD – Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação
IBICT – Instituto Brasileiro de Inovação Ciência e Tecnologia
IEL – Instituto Euvaldo Lodi
IUPAC – International Union of Pure and Applied Chemistry
LDB – Lei de Diretrizes de Bases
LISA – Library and Information Science Abstracts
NTIS – National Technical Information Service
ONU – Organizações das Nações Unidas
PBCT – Plano Básico de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
PC – Personal Computer (computador pessoal)
PNBU – Plano Nacional de Bibliotecas Universitárias
PND – Plano Nacional de Desenvolvimento
PPP – Plano Político Pedagógico
PUCCAMP – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
RITLA – Rede de Informações Tecnológicas da América Latina
RNP – Rede Nacional de Pesquisa
SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SNICT – Sistema Nacional de Informação em Ciência e Tecnologia
TI – Tecnologia da Informação
UEPE – Universidade Federal de Pernambuco
UFF – Universidade Federal Fluminense
UFPB – Universidade Federal da Paraíba
UFRG – Universidade federal do Rio Grande do Sul
UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro
UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
USP – Universidade de São Paulo

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Definições de competência

QUADRO 2 – Competência, aquisição e finalidade

QUADRO 3 – Competências segundo o Instituto Euvaldo Lodi

QUADRO 4 – Considerações sobre o questionário aplicado

QUADRO 5 – Arranjo dos Eixos em Áreas do Conhecimento

QUADRO 6 – Princípios norteadores

QUADRO 7 – Metodologias

QUADRO 8 – Questionário e os procedimentos metodológicos do PPP

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Linha do tempo da Ciência da Informação no Mundo

GRÁFICO 2 - Linha do tempo da Ciência da Informação no Brasil

GRÁFICO 3 – Aspectos necessários em uma equipe de informação

GRÁFICO 4 – Competência dos profissionais de informação

GRÁFICO 5 – Habilidades e conhecimentos dos profissionais de inteligência competitiva

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Compilação de informações dos Especialistas

TABELA 2 – Compilação de informações do PPP

TABELA 3 – Comparativo: Teoria X Conteúdos do PPP

TABELA 4 – Ser competente em uma ou mais disciplinas científicas

TABELA 5 – Ser competente na condução de pesquisas

TABELA 6 – Ter uma abordagem científica

TABELA 7 – Ter habilidades intelectuais básicas

TABELA 8 – Ser competente cooperando e se comunicando

TABELA 9 – Ser consciente do contexto social

TABELA 10 – Avaliação do desenvolvimento das competências

1 INTRODUÇÃO

O rompimento de fronteiras geográficas consequência da globalização provocou um processo de especialização e fragmentação nas diversas áreas do conhecimento. Essa conjuntura exige do profissional que se insere no mercado de trabalho uma postura pró ativa e atualizada, sendo especialista naquilo que se propõe a fazer. Partindo desta premissa percebe-se que a educação tenta suprir de conhecimento e competência este profissional, com o objetivo de satisfazer tanto as necessidades profissionais quanto do mercado.

Com base na necessidade de especialização profissional e no cenário mundial afirma Barobe: “Integra este cenário o aumento da demanda de formação profissional como decorrência do aumento da competitividade em escala mundial e do desenvolvimento tecnológico das últimas décadas” (BAROBE, 1998).

Evidencia-se nas crescentes e constantes especializações pelas quais as áreas do conhecimento têm passado, que o mercado está sofrendo mudanças conceituais, o que se percebe por meio das subdivisões explicitadas no crescente número de novos cursos de graduação criados ao longo da última década (engenharia por exemplo deu origem a: engenharia florestal, engenharia ambiental, engenharia mecatrônica, engenharia química, engenharia da produção...).

O Profissional de Informação é uma das profissões que passam por este processo, há uma década encontrava-se neste “*métie*” profissionais como: bibliotecário, documentalista, museologista, arquivologista. Verificou-se a necessidade de competências adicionais a estes profissionais da informação, o que gerou novas composições formativas. Este processo é um dos motivadores da implantação de cursos de graduação como Ciência da Informação e Gestão da Informação.

Um novo profissional surge, porém não fica evidente até o momento qual seu perfil profissional. Embora existam indivíduos formados, ocupando cargos em organizações públicas e privadas, não são claras e cientificamente comprovadas quais são suas habilidades e competências, nem o que podem oferecer aos seus empregadores ou à sociedade, bem como quais competências as organizações necessitam do Gestor da Informação.

Este trabalho tem intuito de suprir esta lacuna e contribuir com algumas reflexões sobre o assunto. Por isso se propõe a responder o seguinte problema de pesquisa: como agregar valor à formação do profissional de Gestão da Informação (GI) formado pela Universidade Federal do Paraná (UFPR)?

1.1 OBJETIVO GERAL

Analisar competências para o profissional de Gestão da Informação formado pela UFPR no currículo de 1999.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) relacionar a literatura pertinente a cerca do surgimento e da composição do profissional de gestão da informação;
- b) investigar as competências traçadas no perfil profissional do Plano Político Pedagógico (PPP) do curso de Gestão da Informação da UFPR;
- c) comparar as informações sobre competências encontradas na teoria, do PPP com as ações dos professores do curso.

1.3 JUSTIFICATIVA

Como profissão nova, o Gestor da Informação tem dificuldades de inserir-se no mercado de trabalho, bem como na identificação do seu perfil profissional e de suas competências e habilidades adicionais para sua formação, não havendo uma pesquisa ou um trabalho publicado que clarifique tal obscuridade. A lacuna entre a inexistência de um perfil adequadas ao profissional e a formação recebida indica a necessidade de um trabalho que a supra, oferecendo ao meio acadêmico e a sociedade um ponto de partida às discussões subseqüentes e as possíveis melhorias a serem pensadas. Pretende-se aqui reunir e comparar o conhecimento científico, formação pretendida e a formação de fato oferecida.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico será apresentado um resgate da literatura pertinente a este estudo. Inicia-se com a Ciência da Informação no mundo e no Brasil, seguindo com a Gestão da Informação e sua inserção nas organizações. Considera-se ainda na discussão o perfil profissional e as competências requeridas ao profissional – Gestor da Informação. Inclui-se também a legislação e finaliza-se com a exposição de propostas de um perfil do profissional de informação encontradas na literatura, no PPP e na opinião dos docentes do curso de GI da UFPR.

2.1 DA CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO A GESTÃO DA INFORMAÇÃO

O advento da globalização, o surgimento da Internet, o conseqüente crescimento de informação ampliou a concorrência no mercado intensificando a necessidade de compreender o que se passa no ambiente externo das organizações. Constata-se a inexistência de uma função ou indivíduo devidamente preparado para compreender e organizar o universo das informações circundantes, atividade complexa conforme afirmam Silva e Ribeiro:

A gestão da informação é hoje um conceito amplo que abarca inúmeras frentes e só atende aos desafios que a cercam se sustentada por profissionais com formação acadêmica, a nível da Licenciatura, em Ciência da Informação (e Comunicação) e com progressão aberta para Mestrado e Doutorado. (SILVA, RIBEIRO, 2004)

Os gestores das organizações buscam a forma ideal de gerir o capital intelectual – explícito e implícito – de seus pares. No entanto, o que se observa é o freqüente investimento em ferramentas de tecnologia de informação (TI) que constantemente prometem soluções aparentemente simples e completas.

A Ciência da Informação (CI) evoluiu da mesma forma que as organizações, podendo-se afirmar, que a evolução da CI se reflete nas organizações.

Inicialmente com os gestores da organização se preocupando com o universo documental, e posteriormente percebendo a necessidade de terem processos de gerenciamento adequados das informações dispersas no ambiente, com vistas a aperfeiçoar as ações ligadas

diretamente às estratégias da organização. As gestões do capital intelectual, de tecnologias de informação e do universo documental são parte dos fatos da vida das organizações e da sociedade interligados e visíveis no resgate histórico apresentado a seguir.

2.1.1 HISTÓRIA

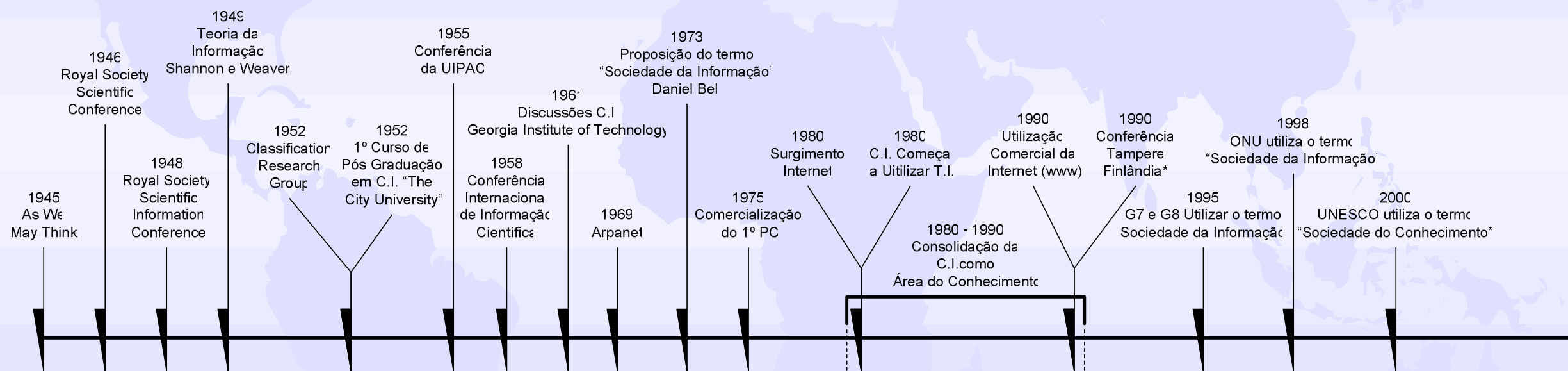
Com o final da guerra muita informação represada, considerada secreta foi disponibilizada, e neste sentido muita novidade foi apresentada, dando início à base do que é vivenciado na atualidade.

2.1.2 Origem e difusão pelo mundo

A Gestão da Informação está imersa na Ciência da Informação, por isso explora-se a origem desta área mãe, contextualizando sua evolução ao longo do tempo.

Com a explosão da informação no pós-guerra era necessário desenvolver ferramentas que possibilitassem a recuperação deste volume de informação. Por quase 15 anos após “*As we may think*” (artigo científico considerado marco inicial da Ciência da Informação), discutiram-se formas de recuperar informações arquivadas, sendo evidentemente uma preocupação que movia os estudos em Ciência da Informação, conforme a linha do tempo preliminarmente proposta, com base em Saracevic, 1996; Barreto, 2001; Barreto, 2004; Pinheiro e Loureiro, 2004; Starec, Gomes e Bezerra 2005; Mattos, 2006; Raposo, 2006 e Barreto, 2007.

A intenção é explorar os fatos históricos identificados na literatura nacional e internacional pesquisa. Certamente haverão lacunas a serem preenchidas.



Linha do tempo da Ciência da Informação
 Fonte: a autora 2007

O marco inicial é a proposição de um sistema de recuperação da informação, de Busch - o Memex, sendo este o motivador das discussões que resultaram no primeiro grupo de pesquisa em classificação. Esse Grupo, por sua vez fundou o primeiro curso de pós-graduação em CI na “*City University*” em Londres, na Inglaterra, compondo a área de alta tecnologia da universidade, ligada ao “Centro de Administração e Negócios” (Business Administration Center).

Por isso, há 55 anos a CI esta vinculada as questões administrativas e estratégicas das organizações. Ainda hoje existem autores argumentam que a C.I tem cunho teórico, ou mesmo que suas aplicações se restrinjam ao entendimento de questões acadêmicas. Ortega, 2004 esforça-se em um resgate da história da Biblioteconomia, ressaltando suas diferenças com a Documentação, enfatizando que estas são as duas áreas essenciais que trabalham com informação, e que por estes desentendimentos foi criada a nomenclatura Ciência da Informação.

[...] a Ciência da Informação não apresenta um conjunto de noções gerais comuns e significantes que garanta a orientação a campos mais específicos de atividade e estudo. [...] Neste sentido, a historia da Ciência da Informação apresenta menos dados factuais, mas muita discussão sobre a sua mal resolvida identidade e controvertida constituição como área do conhecimento. (Ortega, 2004).

Em continuidade a sua argumentação esta autora escreve nas considerações finais no mesmo trabalho:

[...] quadro apresentado indica que parte da relação entre Biblioteconomia e Ciência da Informação é decorrência da continuidade da oposição entre Biblioteconomia e Documentação. Afinal, se a documentação surgiu de uma cisão da Biblioteconomia e impulsionou a formação da Ciência da Informação, seria coerente considerar as duas últimas como divergentes. Apesar de ser verificável relativa divergência, ela só não é maior, pois a Biblioteconomia assimilou algumas técnicas da documentação, sendo por isso definida atualmente como uma grande área nomeada Biblioteconomia e Documentação. (Ortega, 2004).

No entanto, a realidade vivenciada demonstra que os conhecimentos adquiridos nas universidades, cada vez mais, são procurados pelas organizações. O que não é uma novidade, visto que a própria Internet teve seu início no meio acadêmico, considerada uma das maiores revoluções da era contemporânea.

A novidade é a busca de alianças entre o setor privado e as Instituições de Ensino. Com incentivos crescentes das organizações geram-se as mudanças de perspectiva, onde anteriormente via-se uma escola, hoje visualiza-se a possibilidade de inovação e vantagem competitiva.

Consideram-se as Instituições de Ensino como celeiros de talentos, sendo elas, o local mais propício para as organizações contratarem bons profissionais antes de seus concorrentes.

Em 1969 com a Rede da Agde Pesquisa Avançada de Defesa dos Estados Unidos da América – ARPANET (conexão com 40 computadores em rede) considerada pelas fontes pesquisas como o início do processo de comunicação em rede. Um pouco mais tarde, seis anos, é comercializado o primeiro “*personal computer*” – computador pessoal (PC), em 1980 surge a Internet, no mesmo ano que a CI começa a utilizar-se da Tecnologia da Informação (TI) em pesquisas.

Entre 1980 e 1990, a Internet torna-se o maior meio de comunicação da história, no mesmo período em que a Ciência da Informação se consolida como área do conhecimento. Fatos que não configuram uma coincidência, mas sim a difusão do conhecimento e sua aplicação, sendo que a Internet transforma o acesso à informação instantâneo, interligando máquinas em todo o mundo, eliminando as distâncias geográficas.

Com a interconectividade estabelecida, emerge a necessidade de recuperar as informações dispersas neste volume de informação, e com isso, evoluem os estudos em CI, o que contribui para a consolidação dos conhecimentos da área, bem como a própria sedimentação da CI como área de conhecimento.

Também em 1990, ocorreu a Conferência de *Tampere* na Finlândia, cuja temática foram as perspectivas históricas, empíricas e teóricas da Ciência da Informação. Autores que se destacaram neste evento ímpar: Brier, Davenport, Frohman, Hayes e Miska.

Paralelamente a evolução da CI, observa-se que as informações discutidas no meio acadêmico, foram sedimentando a área do conhecimento e contribuindo para que grandes órgãos mundialmente reconhecidos adotassem as proposições dessa nova ciência em seus planejamentos estratégicos, conforme apresentado na linha do tempo proposta.

Quando órgãos considerados referências mundiais adotam termos de uma área de conhecimento, projetam nas organizações a necessidade de conhecer e entender o que está sendo discutido. Sob este prisma nota-se uma corrida das organizações para atualizar seus planos diretores de encontro às tendências mundiais.

A utilização do termo “Sociedade da Informação”, refletiu uma perspectiva de responsabilidade social. Isto ocorreu em concordância com as proposições feitas por órgãos

como Grupo dos 7 – Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália e o Canadá (G7), Grupo dos 8 Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França, Itália, Canadá e Rússia (G8) e a Organização das Nações Unidas (ONU), que dizem defender um mundo com menos injustiças, uma sociedade mais humana.

O que a princípio pode parecer estranho, fica mais simples quando entende-se que a informação é a base do conhecimento, e que a desigualdade social é um reflexo de falta de acesso à informação. A UNESCO em 1998 reafirma esta postura quando defende a “Sociedade do Conhecimento”.

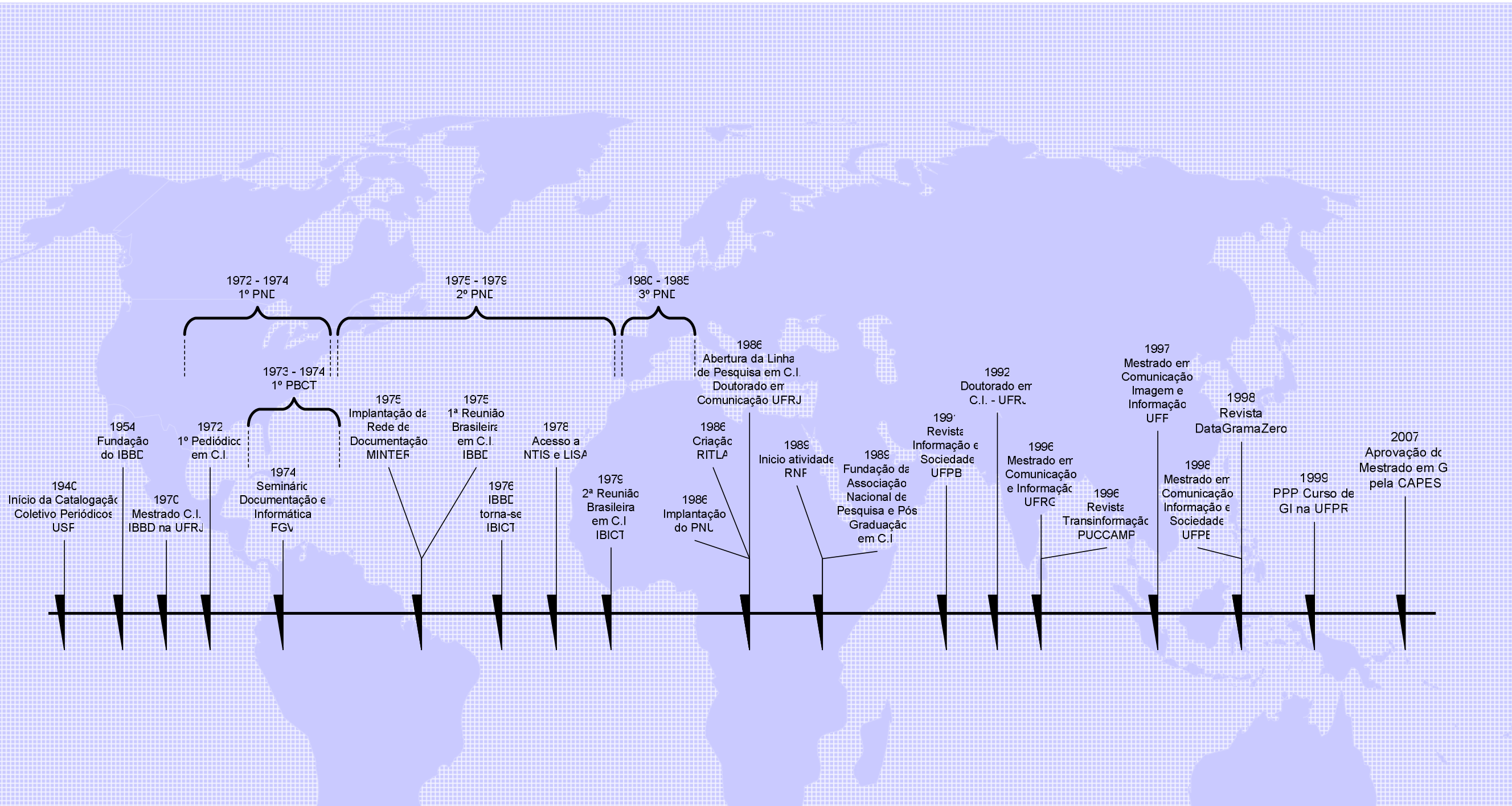
Como se observa na Linha do Tempo da Ciência da Informação (gráfico 1) proposto a CI trilha sua própria história independente da Biblioteconomia. Evidenciou-se nos estudos realizados que ambas têm um paralelo, porém cada uma tem foco isolado como afirma Saracevic, (1996):

[...] biblioteconomia e CI são dois campos diferentes, com forte relação interdisciplinar e não um único campo, em que consiste. Na manifestação especial do outro [...] A conclusão, então, é que a biblioteconomia e CI, embora relacionados, constituem campos diversos. (SARACEVIC, 1996, p49)

2.1.3 Gestão da Informação no Brasil

A linha proposta no trabalho apresenta um resgate da área mãe, a CI, no âmbito nacional objetivando localizar a gênese da Gestão da Informação no Brasil.

A linha do tempo proposta preliminar foi desenvolvida com base em Pinheiro e Loureiro, 1995; Saracevic, 1996; Barreto 2004; Pinheiro e Loureiro, 2004; Starec, Gomes e Bezerra 2005; Mattos, 2006; Barreto, 2007 e Raposo, 2007.



Linha do Tempo da Ciência da Informação no Brasil
 Fonte: A Autora 2007



Não há no Brasil, como há na história universal da CI um marco estabelecido. Desta maneira foram enumerados os marcos que colaboraram para a construção do quadro atual.

O primeiro marco da Linha do Tempo da Ciência da Informação no Brasil considerada nesta pesquisa inicia com a catalogação coletiva de periódicos da Universidade de São Paulo (USP) em 1940. Esse trabalho trouxe a possibilidade de recuperar o estado da arte das pesquisas realizadas na instituição, bem como, possibilitar a recuperação pelos demais pesquisadores. Tal fato vem ao encontro ao marco inicial da Linha do Tempo da Ciência da Informação proposta na gráfico 1, onde percebe-se que o primeiro evento também se refere a preocupação com a recuperação da informação.

Em 1954 foi fundado o Instituto Brasileiro de Bibliografia e Documentação (IBBD), com grande apoio da UNESCO. São do IBBDD as primeiras tentativas de usar o computador em serviços de biblioteca e documentação no Brasil.

O IBBDD foi o criador do primeiro Mestrado brasileiro em CI, na Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), em 1970. Pinheiro e Loureiro, 1995, escreveram:

Zaher e Gomes, ambas diretoras do IBBDD, escreveram sobre a área, enfatizando a sua interdisciplinaridade, para a primeira, “uma ponto muito importante”. Ao mesmo tempo, Zaher nega que o novo campo seja “evolução ou técnica da biblioteconomia”. E já naquele momento da introdução da ciência da informação no Brasil, Gomes tem clara percepção dos seus componentes social e tecnológicos, enfoque bastante atual: “No caso da ciência da informação verifica-se que é uma disciplina científica interdisciplinar, como as demais. Aproveita-se ela da contribuição tecnologia moderna, como atividade meio, enquanto os aspectos sociais e de comunicação constituíram sua atividade-fim... (PINHEIRO e LOUREIRO, 1995).

A interdisciplinaridade evidenciada na citação veio a ser o direcionador do Mestrado, e que em 1972 deu origem ao primeiro periódico brasileiro de Ciência da informação, que foi batizado com o nome da área (Ciência da Informação). A revista ainda hoje é um dos periódicos mais conceituados no país na área de atuação.

Pinheiro e Loureiro (2004) apresentam os Planos Nacionais de Desenvolvimento (PND) divididos em três períodos durante os anos de 1972 e 1985, como segue:

- 1972 a 1974 - informação introduzida, prevendo-se a implantação de um Sistema Nacional de Informação em Ciência e Tecnologia – SNICT;

- 1975 a 1979 - aprofundou a idéia do SNICT e teve como objetivo: “captar, tratar e difundir, de forma sistemática e permanente, informações atualizações na área de Ciência e Tecnologia, assim como os vários subsistemas que dele participariam, com suas respectivas áreas de atuação” (PINHEIRO e LOUREIRO, 2004);
- 1980 a 1985 – “a informação científica e tecnológica ganha mais espaço, sendo incluída entre as áreas de apoio ao desenvolvimento científico e tecnológico, considerado “elemento Básico de apoio para a formulação de políticas e estratégia do governo” (PINHEIRO e LOUREIRO, 2004).

Em 1976 o IBBD se torna o Instituto Brasileiro de Inovação Ciência e Tecnologia (IBICT), agora com o objetivo de implantar o Sistema Nacional de Informação em Ciência e Tecnologia.

Os PNDs e o IBICT evidenciam a preocupação com a CI no Brasil, com vistas à melhoria dos processos de inovação, ciência e tecnologia, atividade que além de nobre seria a base de desenvolvimento sustentável do país.

Em 1986, o Doutorado em Comunicação da UFRJ, abre uma linha de pesquisa em CI. Em 1989 iniciam-se as atividades na Rede Nacional de Pesquisas (RNP) e é fundada a Associação Nacional de Pesquisa e Pós Graduação em CI. Dois anos mais tarde em 1991 iniciam-se as atividades da Revista Informação e Sociedade da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Em 1992 cria-se o Doutorado em CI, na UFRJ.

Observa-se que de 1986 a 1992, a CI é fortalecida com marcos importantes nos anos seguintes com o Mestrado em Comunicação e Informação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRG) em 1996, no mesmo ano ocorreu o lançamento da Revista Trasmformação da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUCCAMP). No ano seguinte surge o Mestrado em Comunicação, Imagem e Informação da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) em 1997, ano que também marca o início das atividades da Revista DataGramZero no Rio de Janeiro.

O levantamento realizado a cerca da evolução da CI no Brasil acaba por ter seu foco no meio acadêmico, o que se justifica pelo fato da CI ser pouco conhecida pelo mercado de trabalho, sendo ainda, confundida com a Biblioteconomia, conforme observa Tarapanoff apud Miranda, 2003:

[...] os resultados revelam que o profissional de informação no Brasil é o bibliotecário, com o título de bacharel em Biblioteconomia, sem especialização complementar na área de conhecimento na qual atua. (TARAPANOFF, 1989:103, apud MIRANDA, 2003, p.91)

A afirmação de Tarapanoff, pesquisadora da Universidade Federal de Brasília (UNB), é resultado de uma avaliação do desempenho dos bibliotecários e profissionais da informação segundo a satisfação de seus empregadores. Um dos objetivos daquela pesquisa fora constatar quais conteúdos deveriam compor o currículo destes profissionais focando as necessidades de formação para atender a demanda do mercado.

O fato de o mercado brasileiro reconhecer o bibliotecário como o profissional de informação é justificável considerando-se o longo histórico da profissão, porém é conflitante com as afirmações de Miranda 2003.

Não existe desemprego, os novos egressados das escolas geralmente conseguem incorporar-se ao mercado de trabalho (onde os salários decresceram, não apenas para bibliotecários, mas para quase todas as categorias profissionais). Onde a crise é mais evidente, no momento, é no tocante à seleção de candidatos para o curso de graduação, que vêm decrescendo sensivelmente [...] (MIRANDA, 2003.p.93)

Mesmo com o mercado carente de profissionais, não há procura pela graduação, o que tem motivado Instituições de Ensino a buscar alternativas para seu departamento de professores, pois não se justifica a manutenção de toda uma estrutura para ofertar o curso se não há demanda. Dentre as alternativas mais freqüentes está a migração do curso de Biblioteconomia para o curso de Ciência da Informação. Na UFPR a migração foi de Biblioteconomia para Gestão da Informação.

2.1.4 Inserção da Gestão da Informação nas organizações

“De maneira crescente, a economia se volta para a produção de bens, serviços e atividades de informação” Marchiori (2002), para garantir este status, a informação é produzida por todos mas deve ser gerenciada por especialistas, pois a denominada “Era da Informação” pressupõe a informação certa, na hora certa, para o indivíduo certo. A grande

quantidade de informação disponível não corresponde à informação necessária, onerando o receptor no processo de compreensão.

Davenport afirma que as organizações necessitam de uma equipe especializada em informação, argumentando que tecnologia apenas maximiza a necessidade de pessoas nos processos de informação, como observa-se a seguir:

A característica-chave da revolução do computador foi aumentar, e não reduzir, a importância das pessoas para os sistemas de informação. As pessoas facilitam a inclusão de informações em computadores pela definição, análise, criação, aconselhamento, manutenção e gerenciamento de recursos de informacionais. (DAVENPORT, 1998. p. 140)

E faz considerações sobre o futuro dos profissionais de informação:

No futuro, o quadro de pessoal da informação vai ser consideravelmente diferente de bibliotecários e dos analistas de sistemas. Esses novos profissionais agregarão valor às informações fornecidas aos usuários e desempenharão papéis diferentes dos atuais – entre eles condensar, contextualizar, aconselhar o melhor estilo e escolher os meios corretos de apresentação da informação. (DAVENPORT, 1998. p. 141)

Cada vez mais o perfil profissional é base para que cursos acadêmicos e organizações definam o perfil de indivíduo a ser formado ou procurado, respectivamente, para atender a demanda do mercado de trabalho.

O mercado por sua vez, está em busca da *vantagem competitiva* (que ocorre através da *inteligência competitiva*), termo que configura ao mesmo tempo um “modismo” e evidencia a desgastante realidade das organizações líderes de mercado, ou das que almejam a liderança.

Durante os anos 1990, houve uma profunda transformação nas economias industriais com a ampla difusão dos *networked computers*. As atividades de processamento de informação passaram a ser o coração das economias industriais, associando o novo paradigma informacional aos empreendimentos em rede (*network*), que se consolidam em sólidas organizações. (HANASTURO, et. all. 2007, p. 5).

Conforme Hanasturo, em breve as mudanças ocorridas na década de 90. Estão sendo vivenciadas e ao que tudo indica se manterão por tempo indeterminado. Sob esta ótica as organizações necessitam cada vez mais de profissionais atentos e atualizados, pois as mudanças ocorrem com extrema rapidez, e perdê-las significa perder mercado, ou até mesmo sair dele.

“A inteligência competitiva é a atividade de inteligência cujo objetivo é a manutenção ou aumento da competitividade das organizações. Seu ciclo de produção engloba as fases de planejamento, coleta, análise e disseminação.” (STAREC, GOMES E BEZERRA 2005). O insumo informação é inerente à inteligência competitiva, que se baseia em processar informação de forma inteligente e perspicaz.

Beuren (2000) discorre em um capítulo de seu livro “Gerenciamento da Informação sobre o papel da Estratégia Empresarial”, o panorama da busca do diferencial competitivo, bem como a importância da informação com valor agregado para o sucesso da estratégia delineada. Aborda as dificuldades encontradas no processo e conclui:

[...] as organizações têm privilegiado alternativas que empregam estratégias para assegurar sua sobrevivência por um longo período de tempo. Entretanto, os gestores das inter-relações do ambiente empresarial devem promover alterações nas metas, na estrutura interna e nos processos da organização, de acordo com as características ambientais e a demanda, sem, contudo, ignorar as constantes mudanças que ocorrem no ambiente externo. (BEUREN, 2000, p.55)

Como exposto acima há uma lacuna entre o investimento em TI e o resultado deste sobre a “qualidade da informação”. Evidencia-se desta forma, a necessidade de um profissional com condições de atuar nesta lacuna, construindo um elo entre as ferramentas de TI e as necessidades de informações com valor agregado que corroborem com a estratégia da organização.

2.2 PERFIL PROFISSIONAL

Para Peixoto (1995, p15) perfil é “o primeiro passo para que se possa orientar Recursos Humanos no sentido estratégico é o da definição do “tipo” de gente que se deseja ter na organização ou “perfil” desejado. O perfil é o “padrão” de matéria-prima humana com o qual se vai trabalhar”.

Segundo a Comissão Interministerial para o Emprego - CIME (2001) perfil profissional é a “descrição dos conteúdos e das condições de desenvolvimento da formação que visam a aquisição das competências definidas no perfil de saída da formação”, e competência é definido como a “capacidade do indivíduo para realizar uma atividade, uma função ou uma tarefa específica”. O significado da palavra competência, oriunda do latim “*competere*”, pode ser interpretado como um conjunto de esforços, conforme Rabechini e Carvalho (2003). O perfil e a competência profissional unidos moldam o objeto de pesquisa deste trabalho.

2.2.1 Competência

Conforme descrito no item anterior a competência é um dos componentes chaves quando se deseja definir um perfil profissional, com este argumento busca-se aqui um maior aprofundamento na questão “competência”. A seguir 20 definições e considerações sobre competência, em uma adaptação de Bitencourt e Barbosa (2004), realizada pela autora:

QUADRO 1 – Definições de competência

Definição	
1	Competências são aspectos verdadeiros ligados à natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte o retorno da organização." Boyatzis (1982, p. 23)
2	"Competência é a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; significa capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade." Boog (1991, p.16)
3	"A competência refere -se a característica intrínsecas ao indivíduo que influencia e serve de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho." Spencer e Spencer (1993, p. 9)
4	"Competência representam atitudes identificadas como relevantes para a obtenção de alto desempenho em um trabalho específico, ao longo de uma carreira profissional, ou no contexto de uma estratégia corporativa." Sparrow e Bognanno (1994, p. 3)
5	"O desenvolvimento de competências compreende os aspectos intelectuais inatos, e adquiridos, conhecimentos, capacidades, experiência, maturidade. Uma pessoa competente executa ações adequadas e hábeis em seus afazeres, em sua área de atividade". Moscovici (1994, p. 26)
6	"As competências se definem mediante padrões de comportamento observáveis. São as causas dos comportamentos, e estes, por sua vez, são a causa dos resultados. É uma fator fundamental para o desempenho." Cravino (1994, p. 16)
7	"Um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes, correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com o desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos, e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento." Parry (1996, p. 48)
8	"A noção de competência é constituída a partir do significado do trabalho. Portanto, não implica exclusivamente a aquisição de atributos." Sandberg (1996, p. 411)
9	"Competência é o resultado da aprendizagem." Bruce (1996, p. 6)
10	"Competência é assumir responsabilidades frente a situações de trabalho complexas, buscando lidar com eventos inéditos, surpreendentes, de natureza singular." Boterf (1997, p. 267)
11	"Conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer determinada função." Magalhães et al. (1997, p. 14)
12	"A noção de competência refere -se a práticas do cotidiano que se mobilizam através do saber baseado no senso comum e do saber a partir de experiências." Perrenoud (1998, p. 1)
13	"Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinados propósitos." Durand et al. (1998, p. 3)
14	"Capacidade da pessoa gerar resultados dentro dos objetivos, estratégicos organizacionais da empresa, traduzido pelo mapeamento do resultado esperado (<i>output</i>) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para o seu atingimento (<i>input</i>)." Durand et al. (1998,p.3)
15	"É a capacidade de mobilizar, integrar e colocar em ação conhecimentos, habilidades e formas de atuar (recursos de competência) a fim de atingir/superar desempenhos configurados na missão da empresa e da área." Ruas (1999, p. 10)
16	"As competências descrevem de forma holística a aplicação de habilidades, conhecimentos, habilidades de comunicação no ambiente do trabalho [...] São essenciais para uma participação mais efetiva e para incrementar padrões competitivos. Focaliza-se na capacitação e aplicação de conhecimentos e habilidades de forma integrada no ambiente de trabalho." Davis (2000, p. 1 e 15)
17	"O conceito de competência sintetiza a mobilização, integração e transferência de conhecimentos e capacidades em estoque. E deve adicionar valor ao negócio, estimular um contínuo questionamento do trabalho e a aquisição de responsabilidades por parte dos profissionais e agregar valor em duas dimensões: valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo." Hipólito (2000, p. 7)
18	"Competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, interagir, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social para o indivíduo" Fleury e Fleury (2001, p. 21)
19	"A competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é contatada quando de sua utilização em situação profissional a partir da qual é passível de avaliação. compete, então, à empresa identificá-la, validá-la e fazê-la evoluir." Zarifian (2001, p. 66)
20	"Competência refere -se a conhecimentos individuais, habilidades ou características de personalidade que influenciam diretamente o desempenho das pessoas." Becker et al. (2001, p. 156)

Fonte: BITENCOURT; BARBOSA (2004. p. 238-269).

QUADRO 2 – Competência, aquisição e finalidade

Definição e fonte		Aquisição			Finalidade	
		Como própria do indivíduo	Como adquirida	Composta por características próprias e adquiridas	Fins ligados ao ambiente profissional, organizacional	Não ligados ao ambiente profissional, organizacional
1	Boyatzis (1982, p. 23)	X			X	
2	Boog (1991, p.16)	X				X
3	"Spencer e Spencer (1993, p. 9)	X			X	
4	Sparrow e Bognanno (1994, p. 3)	X			X	
5	Moscovici (1994, p. 26)			X	X	
6	Cravino (1994, p. 16)	X			X	
7	"Parry (1996, p. 48)		X		X	
8	Sandberg (1996, p. 411)			X	X	
9	"Bruce (1996, p. 6)		X			X
10	Boterf (1997, p. 267)	X			X	
11	Magalhães et al. (1997, p. 14)			X	X	
12	Perrenoud (1998, p. 1)			X		X
13	Durand et al. (1998, p. 3)			X		X
14	Durand et al. (1998,p.3)			X	X	
15	Ruas (1999, p. 10)			X	X	
16	Davis (2000, p. 1 e 15)			X	X	
17	Hipólito (2000, p. 7)		X		X	
18	Fleury e Fleury (2001, p. 21)			X	X	
19	"Zarifian (2001, p. 66)			X	X	
20	Becker et al. (2001, p. 156)	X				

Fonte: adaptado pela autora de BITENCOURT, C.; BARBOSA A. C. Q (2004. P. 238-269).

O quadro 2 sintetiza as definições e classifica-as quanto à aquisição de competência e à finalidade.

Conforme evidenciado no quadro proposto 35% dos autores apresentados defendem a competência como algo natural do indivíduo e 15% dizem que a competência é adquirida enquanto 50% deles, afirmam que a competência é um misto dos conhecimentos inatos do indivíduo mais o adquirido ao longo de sua vida.

Quanto à classificação proposta no tocante a finalidade, evidencia-se que 75% dos autores definem competência em relação à carreira profissional ou diretamente às organizações, enquanto apenas 25% inserem definições generalistas.

Com base nas classificações desenvolvidas, competência será entendida neste trabalho como misto dos conhecimentos, habilidades e atitudes do indivíduo somados aos adquiridos ao

longo de sua vida, que juntos constituem a base para o seu desenvolvimento profissional e respectivo sucesso no mercado de trabalho.

2.2.2 Legislação

A legalização de uma atividade profissional e o reconhecimento de um curso de graduação tem alicerce no delineamento do perfil profissional, sendo este composto com base nas competências, desdobrado em diretrizes curriculares, mais pontualmente em conteúdos.

As competências foram inseridas na educação brasileira com a implantação da LDB (Lei Federal Nº 9,394, de 20/12/1996), quando houve a separação entre educação profissionalizante e ensino superior.

A legislação brasileira evidencia esta conotação quando se analisa a educação, o que se pode facilmente identificar no Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), que institui o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) por meio da Lei 10.861, de 14 de abril de 2004, em seu artigo quinto, inciso primeiro:

§ 1º O ENADE aferirá o desempenho dos estudantes em relação aos conteúdos programáticos previstos nas diretrizes curriculares do respectivo curso de graduação, suas habilidades para ajustamento às exigências decorrentes da evolução do conhecimento e suas competências para compreender temas exteriores ao âmbito específico de sua profissão, ligados à realidade brasileira e mundial e a outras áreas do conhecimento. (Lei 10.861, de 14 de abril de 2004, Art. 5º, Inciso 1º).

A resolução do Conselho Nacional de Educação – Conselho Pleno (CNE/CP) 3, de 18 de dezembro de 2002 que Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a organização e o funcionamento dos cursos superiores de tecnologia, institui:

Art. 2º Os cursos de educação profissional de nível tecnológico serão designados como cursos superiores de tecnologia e deverão: [...]

III - desenvolver competências profissionais tecnológicas, gerais e específicas, para a gestão de processos e a produção de bens e serviços; [...]

VII - garantir a identidade do perfil profissional de conclusão de curso e da respectiva organização curricular.

Art. 3º São critérios para o planejamento e a organização dos cursos superiores de tecnologia:

I - o atendimento às demandas dos cidadãos, do mercado de trabalho e da sociedade; [...]

III - a identificação de perfis profissionais próprios para cada curso, em função das demandas e em sintonia com as políticas de promoção do desenvolvimento sustentável do País. [...]

§ 1º O histórico escolar que acompanha o diploma de graduação deverá incluir as competências profissionais definidas no perfil profissional de conclusão do respectivo curso. (Resolução CNE/CP 3, de 18 dez. 2002)

A legislação vigente garante a implementação de novos cursos que venha ao encontro à necessidade explicitada no mercado de trabalho e também a preservação das atividades profissionais existentes, delegando ao mercado a tarefa de selecionar os profissionais que melhor se adequem às necessidades das organizações.

2.3 PERFIL PROFISSIONAL DO GESTOR DA INFORMAÇÃO

O perfil do Gestor da Informação é objeto de estudo na busca de uma consolidação a partir das proposições encontradas na literatura.

A Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) traz em seu item 2612, informações referentes aos Profissionais de Informação:

2612-05 - **Bibliotecário** - *Bibliógrafo, Biblioteconomista, Cientista de informação, Consultor de informação, Especialista de informação, Gerente de informação, Gestor de informação;*

2612-10 - **Documentalista** - *Analista de documentação, Especialista de documentação, Gerente de documentação, Supervisor de controle de processos documentais, Supervisor de controle documental, Técnico de documentação, Técnico em suporte de documentação;*

2612-15 - **Analista de informações** - *Pesquisador de informações de rede.*
* **Negrito** (nome da profissão), *Itálico* (sinônimos). (CBO, 2002)

No texto da CBO, observa-se que as profissões de cientista de informação, consultor de informação, especialista de informação, gerente de informação, Gestor de informação, estão colocadas como sinônimos de bibliotecário, um equívoco. É de conhecimento comum que o Conselho Federal de Biblioteconomia (CFB), não reconhece os profissionais não “bacharéis em biblioteconomia”, bem como, os proíbem de atuarem em bibliotecas.

Em 2005, o CFB entrou com uma ação no Ministério da Educação, mais especificamente no Conselho Nacional de Educação questionando a legalidade da extinção do

curso de Biblioteconomia e da criação do curso de Gestão da Informação pela UFPR, afirmando que este ato se configura “lesivo à profissão de bibliotecário”.

O processo sob o número 230001.000094/20005-25, sendo despachado e publicado no Diário Oficial da União em 23 de janeiro de 2006, com o seguinte parecer:

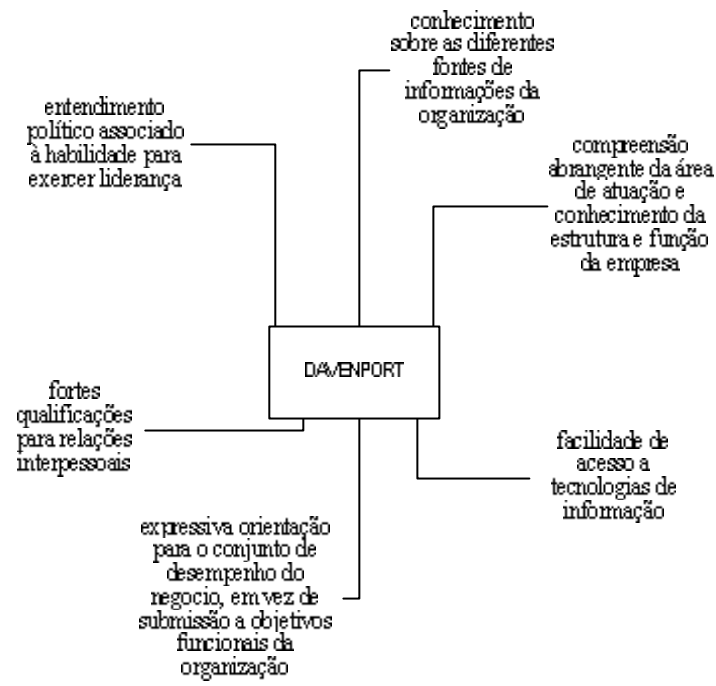
No caso em tela, a Lei nº 4.084, de 30/06/1962, o Decreto n. 56.725, de 16/08/1968, e a Lei n.9.674, de 26/06/1998, definem as atribuições profissionais **exclusivas** dos Bacharéis em Biblioteconomia. Não há, portanto, possibilidade de que a criação de um novo curso de graduação por uma universidade, dentro das prerrogativas de sua autonomia, interfira nas definições constantes na legislação federal, estabelecendo conflitos com os interesses definidos em lei para esta categoria profissional ou qualquer outro segmento social.

De fato, a criação de cursos de graduação em novas áreas do conhecimento, inclusive em áreas que resultem da evolução de outras já existentes, com as quais mantenham superposição parcial do objeto, pode representar a resposta a novas demandas sociais ou até a tentativa de estabelecer novos modelos para a formação superior no país, de cunho mais generalista.

Em conclusão, não há ilegalidade na extinção do curso de Biblioteconomia e na criação do curso de Gestão da Informação na Universidade Federal do Paraná. (Parecer CNE/CES n. 548/2005, de 23 jan. 2006)

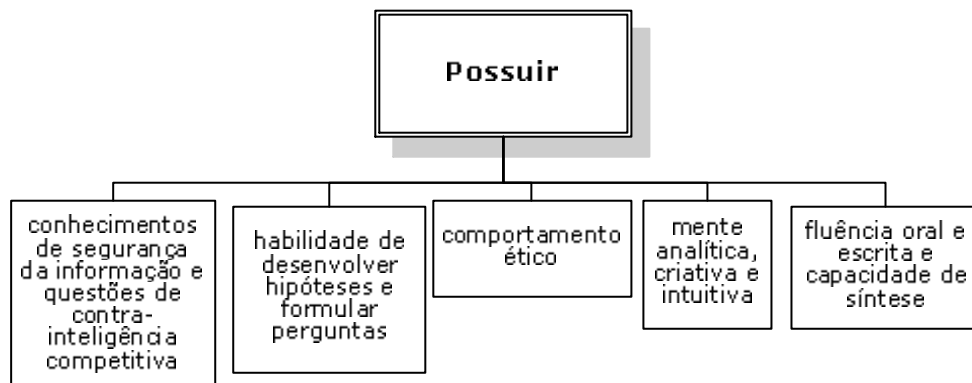
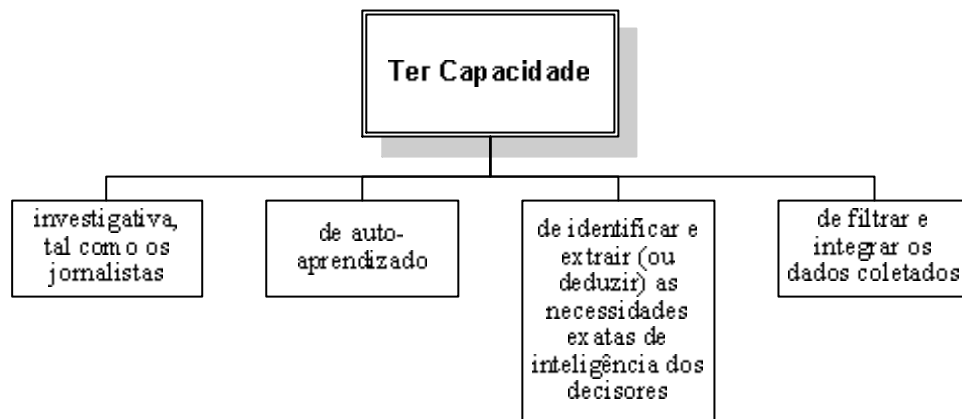
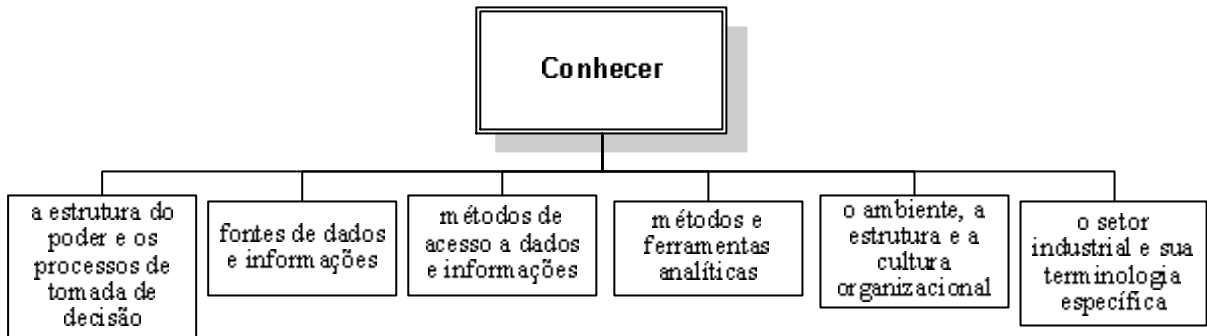
Parte-se deste parecer, para buscar na teoria uma justificativa para inserção do Gestor da Informação no mercado e que tem atribuições diferenciadas do profissional que atua em biblioteca.

Davenport, conceituado escritor e consultor internacionalmente conhecido da área informacional, relata com base na sua coleta de dados ao longo de sua carreira, sobre os aspectos necessários em uma equipe de informação. Suas idéias são sintetizadas no Gráfico 3.



Em 2002, a CBO destacou que os profissionais de informação deveriam ter as competências sistematizadas no Gráfico 4.





QUADRO 3 – Competências segundo o Instituto Euvaldo Lodi

Competências profissionais requeridas:	Competências pessoais requeridas:
a) identificar e aplicar teorias e paradigmas relacionadas a informação;	a) capacidade de inserção no ambiente em que trabalha e estar atento aos contextos;
b) identificar, localizar e disponibilizar informação;	b) capacidade de comunicar-se de forma efetiva;
c) explorar as redes de informação tradicionais e eletrônicas;	c) aptidão a incitar a informação a permear as organizações;
d) intercambiar informação entre sistemas existentes;	d) habilidade de encorajar e instrumentalizar os indivíduos a identificar e utilizar recursos de informação;
e) identificar pessoas, processos e estoques de informação nas organizações;	e) capacidade de trabalhar em equipe multidisciplinar;
f) identificar, localizar e analisar dados não cobertos em sistemas formais de informação;	f) capacidade crítica para analisar os conhecimentos adquiridos, assimilar novos conhecimentos científicos e/ou tecnológicos;
g) avaliar a qualidade das fontes de informação, sob os seguintes parâmetros: exatidão, atualidade, abrangência, formato(s) disponível(eis) e orientação à necessidade do cliente;	g) ser capaz de sugerir, a partir da análise dos dados, mudanças no processo, na política pública, na instituição, etc.;
h) adicionar valor ao processo de coleta de informação;	h) ter cultura científica. Estar habilitado a participar ativamente em diálogos com outros profissionais. Ou seja, precisa conhecer os fundamentos mais gerais da área onde ajudara na solução de problemas.
i) focar os parâmetros de qualidade do cliente e antecipar-se às demandas de informação;	
j) organizar e sistematizar a informação útil a cada cliente, utilizando-se dos processos de análise, interpretação e representação da informação;	
k) coletar e conectar informações dispersas originando nova informação e conhecimento;	
l) conhecimentos em monitoramento da informação;	
m) conhecimentos em metodologias de prospecção de informação e tecnologias;	
n) conhecimentos em "redes" (tipologia de redes, redes de conhecimento, dimensões espaciais da organização em redes) (não são redes de computadores).	

Fonte: adaptado pela autora de IEL, 2007.

Existem diversas proposições a cerca da constituição do perfil profissional, porém como evidenciado nas citações realizadas não há consenso, cada autor exprime suas convicções e argumentações.

3. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

Para Lakatos e Marconi (2001, p.155), pesquisa é “um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Segundo Andrade (1999), para realizar uma pesquisa é necessário anteriormente reconhecer o “estado da arte” do objeto da pesquisa para que assim, a pesquisa a ser realizada tenha caráter de contribuição ao universo científico. Com base no argumento exposto, inicialmente a pesquisa busca o reconhecimento da literatura pertinente, objetivando contextualizar o objeto de estudo, bem como subsidiar seu desenvolvimento.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Segundo Andrade (1999), conforme sua natureza esta pesquisa classifica-se como aplicada, pois tem cunho prático, a investigação do perfil profissional do Gestor da Informação, profissional atuante no mercado.

Com base em Gil (1994) quanto aos procedimentos, esta pesquisa inicialmente enquadra-se como documental e posteriormente de campo, visto que levantará informações do corpo docente do curso de GI da UFPR.

Quanto aos objetivos está classificada como exploratória, pois vai à literatura e a campo investigar quais as considerações que ambos fazem a cerca do objeto de estudo. Pode ser entendida adicionalmente como descritiva, devido a forma como será o relato apresentado.

Os procedimentos utilizados enquadram pesquisas bibliográficas, documentais, bem como de levantamento, portanto não se pode afirmar que está embasada em um único procedimento.

Conforme exposto, a pesquisa se enquadra em classificações distintas, inerentemente afirma-se que a busca resume-se ao alinhamento de teoria e prática visando um resultado aplicável e coeso.

3.2 ETAPAS DA PESQUISA

A pesquisa será realizada em quatro etapas, focando a melhor clareza e interoperabilidade no desenvolvimento do trabalho.

A primeira etapa configurou o levantamento da literatura pertinente e a inerente organização da mesma para compor o trabalho, pois uma vez que as informações estão dispersas e necessitam de ordenação. Nesta fase, fora proposta uma linha do tempo com o resgate da área mãe da Gestão da Informação, a Ciência da Informação no ambiente global e posteriormente um resgate similar no ambiente nacional.

Com a visualização da evolução da área mãe, a compreensão de como os fatos ocorreram na gestão da informação é facilitada, objetivo este da forma de exposição gráfica preferida.

Sob a perspectiva de trabalhar com base no levantamento do perfil do profissional de Gestão da Informação, buscou-se complementarmente a definição de perfil, como ele é formado a partir das competências, bem como as competências são avaliadas na legislação.

Em linha similar, foi proposta a discussão a cerca da inserção da gestão da informação como necessidade nas organizações para, partindo disto, identificar o profissional apto a atender tal demanda.

Como segunda etapa da pesquisa, propõe-se o levantamento acadêmico das competências essenciais ao profissional de Gestão da Informação, o que será feito na UFPR, tendo em consideração que o único curso brasileiro de Bacharelado desta área esta situado nesta Instituição de Ensino. Tal etapa terá como base o Plano Político Pedagógico do curso.

Com objetivo de facilitar a tabulação dos itens pesquisados, bem como estabelecer parâmetros de análise, as informações serão tratadas a partir da proposição de três áreas de conhecimento: Administração, Ciência da Informação e Tecnologia da Informação. Caso ocorra a impossibilidade de enquadramento em algum caso, este será tratado como “não definido”. Pretende-se evitar assim ambigüidade nos resultados obtidos. Para contemplar informações referentes a capacidades individuais será utilizada a classe “Relações interpessoais”.

O terceiro passo se configurará em uma pesquisa qualitativa com o corpo docente do curso de GI da UFPR, focando como os docentes conduzem suas disciplinas para possibilitar o desenvolvimento das competências em seus alunos.

Como ferramenta para a terceira etapa, será aplicado o questionário desenvolvido por Rinaldi (2007), com base em Meijers et al (2005), o qual pode ser visualizado como Anexo A. uma cópia impressa foi entregue a cada um dos 17 professores do curso de GI da UFPR, que compõem o Universo da pesquisa, juntamente com uma carta contendo as explicações pertinentes à pesquisa e a publicação dos resultados, a mesma está disponível como Apêndice A.

A escolha do questionário baseou-se no objetivo de aplicação do mesmo, a avaliação do desenvolvimento de competências, ademais, o instrumento já havia sido aplicado e validado anteriormente mostrando resultados satisfatórios. Desta forma a escolha mostra-se coerente e acertada.

A seguir será apresentado o quadro com as considerações a cerca de cada uma das 6 questões contidas no questionário aplicado:

QUADRO 4 – Considerações sobre o questionário aplicado

A. Ser competente em uma ou mais disciplinas científicas	Familiarização com o conhecimento científico, competência para implementar e desenvolver esse conhecimento através do estudo
B. Ser competente para fazer pesquisa e desenvolver projetos	Competência para adquirir novos conhecimentos científicos por meio da pesquisa (desenvolver novos conhecimentos e idéias de forma objetiva e metodológica). Desenvolver projetos configura uma atividade sistemática que objetiva o desenvolvimento de novos projetos/sistemas, ou a melhoria dos anteriores, com a criação de valores de acordo com as exigências e desejos pretendidos.
C. Ter uma abordagem científica	Abordagem sistemática caracterizada pelo desenvolvimento e uso de novas teorias, modelos e interpretações coerentes, atitude crítica e idéias a respeito da natureza das ciências e da tecnologia.
D. Possuir habilidades intelectuais básicas	Competência no desenvolvimento de raciocínios, reflexões e na formação de um julgamento. Essas habilidades devem ser ensinadas ou desenvolvidas no contexto de uma disciplina e devem ser aplicáveis a outras situações.
E. Ser competente na cooperação e comunicação	Trabalho em equipe exige não apenas interação adequada, sendo de responsabilidade e liderança, mas também boa comunicação. Capacidade de participar de debates científicos ou públicos.
F. Levar em consideração o contexto temporal e social	Ciência e tecnologia não são isoladas, elas sempre têm um contexto social e temporal. Convicções e métodos têm suas origens, decisões têm conseqüências sociais no tempo. Competência para integrar essas idéias no seu trabalho científico.

Fonte: adaptado pela autora de Rinaldi, 2007.

Finalizando com a quarta etapa que prevê o cruzamento das três etapas anteriores, propondo o “perfil ideal” para o profissional de gestão da informação, com base nas competências elencadas em cada uma das etapas inicialmente pesquisadas (opinião dos especialistas da literatura utilizada, o profissional que a UFPR pretende formar no Curso de GI, bem como a avaliação de se estas competências são ou não desenvolvidas pelos profissionais do curso).

4 COMPETÊNCIAS DO GESTOR DA INFORMAÇÃO FORMADO PELA UFPR

4.1 CURSO DE GI NA UFPR

Criado em 1998, o Curso de GI da UFPR, nasceu da iniciativa dos professores do curso de Biblioteconomia. Ficou subordinado ao Setor de Ciências Humanas até 2001. Onde o recém criado Departamento de Ciência e Gestão da Informação – Decigi foi incorporado ao Setor de Ciências Sociais Aplicadas.

Conforme o plano político pedagógico do curso de Gestão da Informação da UFPR, a criação do curso é justificada pelo contexto tecnológico do Brasil, sendo respaldado pela literatura internacional da área de Ciência da Informação que apontava para um novo profissional de informação.

Com base nas tendências apontadas o departamento recorreu à criação de um novo curso de graduação, face a realidade corrente e futura da sociedade, onde a informação é o principal insumo de organizações e indivíduos, alimentando interesses governamentais, corporativos, institucionais, acadêmicos sociais, educacionais, dentre outros, o que evidenciava a necessidade de um profissional com características adicionais: “o mercado de trabalho estava evidenciando a carência de um novo perfil com competências e habilidades de análise, execução e avaliação de informação para exercer ações integradas nos campos do conteúdo, da forma e do gerenciamento da informação.” Decigi, 1999. p.11.

4.2 PLANO POLÍTICO PEDAGÓGICO

O Plano Político Pedagógico (PPP) foi desenvolvido com base na divisão nos seguintes eixos temáticos:

- a) eixo de contexto;
- b) eixo de pesquisa;
- c) eixo de administração;
- d) eixo de fontes;
- e) eixo de processamento;
- f) eixo de tecnologia da informação;
- g) eixo de usuários e clientes.

Na análise do PPP será utilizada a mesma abordagem utilizada para a compilação das informações levantadas na teoria, ou seja, será incorporada a visão das três áreas do conhecimento, conforme abaixo:

QUADRO 5 – Arranjo dos Eixos em Áreas do Conhecimento

Administração	Eixo de Administração
	Eixo de Usuários e Clientes
Ciência da Informação	Eixos de Contexto
	Eixo de Pesquisa
	Eixo de Fontes
Tecnologia da Informação	Eixo de Processamento
	Eixo de Tecnologia da Informação

Fonte: a autora

Tais eixos têm seu estudo detalhado a seguir, onde foi elaborada uma subdivisão partindo das quatro etapas principais (princípios norteadores, conteúdos, metodologias e as capacidades esperadas) constantes no plano político pedagógico do curso de Gestão da Informação.

Os princípios norteadores do curso foram organizado no Quadro 6.

QUADRO 6 – Princípios norteadores

Áreas do Conhecimento	Eixos com base no PPP	Princípios norteadores com base no PPP
Administração	Eixo de Administração	Desenvolver estudos sobre a administração e a gestão da informação, focando o aprendizado de técnicas voltadas a produtos e serviços de informação, ao gerenciamento de Unidades de Informação, bem como o apoio à tomada de decisão podendo este ser consultor ou não. São conceitos indispensáveis: inovação, empreendedorismo, conhecimento, inteligência competitiva, informação estratégica.
	Eixo de Usuários e Clientes	Desenvolver soluções de informação tendo como foco principal os usuários e clientes, independentemente da tipologia dos mesmos.
Ciência da Informação	Eixos de Contexto	Introduzir a discussão, crítica e compreensão do entorno sócio-cultural e político-econômico com vistas aos processos informativo-comunicacionais, fomentando a postura crítica e ética.
	Eixo de Pesquisa	Inserir a pesquisa como forma de aprendizagem, de crítica, de transformação e de avanço nos conhecimentos relativos às áreas e subáreas da Ciência e Gestão da Informação.
	Eixo de Fontes	Identificar, coletar, organizar e formatar fontes de informação nos contextos acadêmicos e empresariais aliando-os às tecnologias de informação e aos objetivos estratégicos da organização.
Tecnologia da Informação	Eixo de Processamento	Familiarizar o discente à problemática do processamento da informação, conhecimento em meios automatizados ou não, oferecendo enfoque teórico que possibilite a solução de problemas e a implantação de metodologias.
	Eixo de Tecnologia da Informação	Mediar os processos de implementação de tecnologias de informação sendo o elo entre usuário e profissionais de TI. Deve conhecer e utilizar a TI como instrumento para o desenvolvimento de produtos e serviços de informação.

Fonte: a autora com base no PPP/GI/UFPR 1999

Os dados contidos no PPP para conteúdos dos eixos do curso serão listados a seguir:

Eixo de contexto

- a) estudo diacrônico dos registros de conhecimento humano;
- b) descrição e análise do setor de informação e comunicação em seus contextos sócio-políticos, culturais, econômicos e tecnológicos;
- c) introdução à sociologia, sociologia como ciência, bem como conceito e evolução histórica.

Eixo de Pesquisa

- a) reconhecimento da importância dos processos de comunicação científica como contextos de produção e consumo de informação;
- b) reflexão sobre conceitos de pesquisa e análise de sua natureza, características e tipologias;
- c) reconhecimento da pesquisa como meio de produção do conhecimento e fundamentação para a prática profissional;
- d) estudo sobre métodos, abordagens e delineamento da pesquisa;
- e) tema e problematização da pesquisa;
- f) justificativa, objetivos, hipóteses e variáveis;
- g) tipos de estudos aplicáveis à área de ciência e gestão da informação;
- h) apresentação, tabulação, codificação, análise e interpretação dos dados;
- i) conclusões e considerações finais no relato da pesquisa;
- j) características e formalização do relato conclusivo.

Eixo de Administração

- a) planejamento;
- b) estratégia;
- c) responsabilidade e recursos;
- d) liderança e motivação;
- e) padrões de desempenho, desempenho atual, identificar desvios e possibilitar soluções;
- f) suporte a decisão, identificação de ameaças e oportunidades;
- g) competitividade.

Eixo de Fontes

- a) necessidade de informação;
- b) localização de recursos de informação;
- c) construção de guias de fontes.

Eixo de Processamento

- a) indexação, classificação e condensação da informação;
- b) processamento de conteúdos;
- c) modelos analíticos informacionais;
- d) requisitos e modalidades de processamento da informação em sistemas computadorizados;
- e) análise e representação da informação/conhecimento;
- f) vocabulários controlados, linguagens padronizadas.

Eixo de Tecnologia da Informação

- a) capacidade de uso pleno de microcomputadores e seus aplicativos padrão;
- b) serviço de busca de informação em rede;
- c) design e implementação de sistemas de informação;
- d) metodologia de modelagem de bancos de dados relacionais e técnicas de implementação de projetos de pesquisa e portais.

Eixo de Usuários e Clientes

- a) roteiro de projeto de pesquisa;
- b) diferenciações conceituais;
- c) necessidade de informação;
- d) usuário como centro do processo de avaliação de sistemas computacionais;
- e) diretrizes e critérios, metodologias e técnica de design e avaliação de sistemas computacionais.

O quadro 7 reúne as metodologias propostas para uso no Curso de GI da UFPR. Cada um dos procedimentos metodológicos recebeu um número para facilitar a compilação dos dados que serão apresentados no decorrer do trabalho, sendo que esses não configuram qualquer hierarquia ou subordinação.

QUADRO 7 – Metodologias

Áreas do Conhecimento	Eixos com base no PPP	Metologias com base no PPP
Administração	Eixo de Administração	1. as disciplinas são interligadas sendo que os conceitos são introduzidos e aprimorados subseqüentemente; 2. apontar caminhos para as ações de agregação de valor da informação, transformando-as em conhecimento organizacional.
	Eixo de Usuários e Clientes	3. desenvolvimento de produtos e serviços de informação, com situações reais de busca de informação, sempre focando no usuário/cliente.
Ciência da Informação	Eixos de Contexto	4. leitura crítica de textos; 5. discussão em grupos; 6. trabalhos de campo; 7. palestras com convidados.
	Eixo de Pesquisa	8. construção de um projeto de pesquisa; 9. desenvolvimento de uma monografia que pode conter um produto ou serviço de informação; 10. estudo e análise de relatórios de pesquisa.
	Eixo de Fontes	11. planejamento e execução de tarefa; 12. definição de parâmetros para a identificação, coleta e apresentação de fontes, 13. definição de aplicativos em bases de dados e/ou linguagens de marcação para edição eletrônica; 14. discussão de processo de tomada de decisão quanto às vantagens e desvantagens; 15. estimulação das habilidades de negociação de demanda e condições de atendimento.
Tecnologia da Informação	Eixo de Processamento	16. sistematização do conhecimento; 17. consolidação da teoria e prática do processamento da informação e do conhecimento, sob enfoques específicos.
	Eixo de Tecnologia da Informação	18. combinação balanceada dos aspectos teóricos e práticos desenvolvidos em laboratório, com vistas a capacitação e uso, bem como a implementação de sistemas.

Fonte: a autora com base no PPP/GI/UFPR 1999

O PPP de GI da UFPR em seu conjunto de princípios norteadores, conteúdos a ministrar e metodologias propostas visa formar um Gestor da Informação com capacidades esperadas a partir de cada eixo:

Eixo de Contexto

- a) leitura e escrita;
- b) domínio de línguas estrangeiras;
- c) pensamento crítico.

Eixo de Pesquisa

- a) reconhecer e valorizar a importância da atividade científica de pesquisa como contribuição crítica ao corpo de conhecimentos da área;
- b) identificação e definição de problemas teóricos ou práticos geradores de pesquisa;
- c) desenvolvimento e execução de um projeto de pesquisa.

Eixo de Administração

- a) orientação estratégica;
- b) mobilizar pessoas e grupos na direção de novas posturas condizentes com a visão da organização;
- c) conduzir, organizar e motivar pessoas na busca de objetivo;
- d) buscar continuamente o aprendizado individual e o aprendizado em equipe;
- e) trabalhar de forma cooperativa com outras pessoas, integrando uma equipe e conseguindo resultados que agreguem valor a informação;
- f) proporcionar um clima favorável no ambiente de trabalho;
- g) conhecer, entender, analisar e avaliar os movimentos do mercado/negócios em que a empresa está inserida, relacionando-os diretamente com suas atividades, produtos e serviços de informação;
- h) oferecer subsídios para a tomada de decisão;
- i) desempenhar o papel de facilitador de mudanças.

Eixo de Fontes

- a) gerar fontes de informação como solucionadoras de problemas;
- b) dominar técnicas e metodologias para análise e solução de problemas voltados para a execução de projetos que resultem em um produto ou serviço de informação;
- c) coleta de informação adequada em todos os aspectos;
- d) utilizar análise, avaliação, interpretação, sistematização, indexação e condensação para agregar valor ao processo de coleta de informação;
- e) avaliar a qualidade das fontes de informação segundo critérios determinados;
- f) usar de tecnologia de informação para agregar valor a produtos e serviços de informação.

Eixo de Processamento

- a) entender a natureza, caracterização e finalidades da informação com vistas ao seu processamento;
- b) adquirir fundamentação teórica referente a enfoques sistêmico-classificatórios do conhecimento;
- c) reconhecer, aplicar e avaliar criticamente sistemas classificatórios selecionados;
- d) elaborar sistemas de classificação *ad-hoc*;
- e) adquirir conhecimentos teóricos e práticos referentes às técnicas de indexar e condensar a informação;
- f) atualizar e aplicar técnicas de análise de assuntos e estratégias de indexar e condensar a informação;
- g) atualizar sistemas de indexação;
- h) identificar e aplicar técnicas de análise de assuntos e estratégias de busca da informação;
- i) conceituar, reconhecer os objetivos e necessidades, identificar, avaliar criticamente e aplicar normas e padrões em nível internacional, regional, nacional e institucional, quando a situação-problema assim o exigir;
- j) desenvolver padrões, critérios normativos e rotinas para situações específicas de processamento da informação.

Eixo de Tecnologia da Informação

- a) uso pleno dos recursos de busca de informação na internet;
- b) uso básico de aplicativo de alto nível para implementação de sistemas de informação na internet;
- c) análise e projeto de sistemas de pequeno porte;
- d) uso básico de ferramentas de *case*;
- e) resolução conceitual de problemas de informação que envolvem a modelagem de bancos de dados simples em organizações de pequeno porte;
- f) domínio da filosofia e uso de sistema de gerenciamento de banco de dados padrão em mercado para implementar soluções para problemas simples;
- g) uso básico de aplicativo para gestão de projetos, gestão de documentos; gestão do conhecimento e *datamining*;

Eixo de Usuários e Clientes

- a) desenvolvimento de estudo de usuários e clientes de sistemas de informação, segundo roteiro do projeto de pesquisa;
- b) identificação das necessidades do usuário/cliente;
- c) análise e negociação das necessidades do usuário e identificação dos parâmetros norteadores do correto atendimento à consulta;
- d) design de sistemas de informação centrados no usuário;
- e) avaliação de sistemas de informação e computacionais centrados no usuário.

5 COMPILAÇÃO DOS DADOS

Neste tópico serão apresentadas as compilações das informações levantadas, bem como seus comparativos.

A “*priori*” serão abordadas as informações pertinentes dos teóricos, como passo subsequente as considerações a cerca do PPP e finalizando as correlações de ambos com o questionário aplicado.

Para possibilitar tal análise fez-se necessário estabelecer parâmetros para a equivalência entre valores qualitativos e valores quantitativos. Esta equiparação foi realizada item a item, sendo que cada um poderia ser enquadrado em no mínimo uma e no máximo duas áreas.

Os cálculos percentuais foram realizados como sendo o número total de itens por autor igual a 100% (exemplo: Davenport estipula 6 itens que equivalem a 100%, sendo que cada item reflete 16,5% do total). Em casos onde um item pertence a duas áreas considerou-se como 0,5 para cada uma.

Para estabelecer a média percentual por área do conhecimento somou-se os percentuais de todos os autores em cada área e dividiu-se pelo número total de percentuais (igual a 500% correspondente a cinco autores).

5.1 TEORIA

Compiladas as informações defendidas por cada um dos autores que trabalham o perfil profissional de informação, obteve-se a seguinte tabela comparativa:

TABELA 1 – Compilação de informações dos Especialistas

		Autores					Média por Área do Conhecimento
		Davenport	Kraemer, Marchiori e Silva	Classificação Brasileira de Ocupações	Starec, Gomes e Bezerra	Instituto Evaldo Lodi	
Área do Conhecimento	Administração	50,5%	15,3%	28,4%	26,5%	26,0%	29,3%
	Ciência da Informação	16,5%	53,1%	14,2%	26,5%	44,6%	31,2%
	Tecnologia da Informação	16,5%	23,7%	14,2%	16,5%	11,7%	16,6%
Relações interpessoais		16,5%	-	42,8%	29,5%	11,7%	20,2%
Não definido		-	7,6%	-	-	4,7%	2,0%

* Valores aproximados

Fonte: a autora

Observa-se que 80% dos autores têm grande preocupação com as relações interpessoais, o que evidencia que não basta o conhecimento acadêmico. Para estes autores um bom profissional de necessita características como: comunicação, ética, pró-atividade, conhecimento em idiomas, criatividade, concentração, atualização. Tais características embora possam ser desenvolvidas, dependem do perfil individual.

Davenport defende a ênfase na administração com 50,5% dos itens. O IEL e Kraemer, Marchiori e Silva focam na Ciência da Informação com 44,6% e 53,1% dos itens. A CBO enfatiza 42,8% na necessidade de desenvolver relações interpessoais. Encontrou-se o equilíbrio entre as áreas e relações interpessoais no pensamento de Starec, Gomes e Bezerra (Tabela 1) assemelhando-se a média dos percentuais por área do conhecimento.

É consenso entre os autores que a Tecnologia da Informação é uma importante e indispensável ferramenta de suporte às atividades do profissional de informação e que esse deve saber utilizá-la, conhecer suas tendências e aplicabilidades.

Dentre os itens classificados como “não definidos” encontram-se; adicionar calor ao processo de coleta de informação e ter cultura científica, que não possuem parâmetros que os insiram na classificação proposta.

5.2 CONTEÚDOS NO PPP

Os cálculos percentuais foram realizados como sendo o número total de itens por eixo igual a 100%. Em casos onde um item pertence a dois eixos considerou-se como 0,5 para cada um.

Para estabelecer a média percentual por área do conhecimento somou-se os percentuais de todos os eixos em cada área e dividiu-se pelo número total de percentuais (igual a 700% correspondente a sete eixos).

Na análise dos conteúdos contidos no PPP evidencia-se que 46% dos conteúdos previstos enquadram-se na Área de Ciência da Informação, 25,8% das ocorrências pertencem à Área de Tecnologia da Informação e pela Área de Administração com 23,2%, como se observa na Tabela 2.

As informações passíveis de enquadramento evidenciam que aproximadamente metade dos conteúdos propostos no PPP de GI da UFPR pertence à Área de Ciência da Informação.

TABELA 2 – Compilação de informações do PPP

		<i>Eixos</i>							Total por Área do Conhecimento
		Administração	Usuários e Clientes	Contexto	Pesquisa	Fontes	Processamento	Tecnologia da Informação	
Área do Conhecimento	Administração	100,0%	60,0%	-	0,5%	-	-	-	23,2%
	Ciência da Informação	-	20,0%	66,0%	90,0%	100,0%	41,7%	-	46,0%
	Tecnologia da Informação	-	20,0%	-	0,5%	-	58,3%	100,0%	25,8%
	Relações interpessoais	-	-	-	-	-	-	-	-
	Não definido	-	-	34,0%	-	-	-	-	5,0%

* Valores aproximados

Fonte: a autora

Com base na Tabela 2 percebe-se que os eixos de Administração, Contexto, Fontes e Tecnologia da Informação não prevêem interação de conteúdos com os demais eixos, o que em termos percentuais corresponde a 57% do total de eixos.

Outro fator relevante é que em nenhum dos 7 eixos existe qualquer menção às Relações interpessoais.

Quanto aos conteúdos enquadrados como “não definidos” um total de 5%.

5.3 CONSIDERAÇÃO ENTRE TEORIA X CONTEÚDOS PPP

TABELA 3 – Comparativo: Teoria X Conteúdos do PPP

		Teoria	PPP
		Média por Área do Conhecimento	
Área do Conhecimento	Administração	29,3%	23,2%
	Ciência da Informação	31,2%	46,0%
	Tecnologia da Informação	16,6%	25,8%
Relações interpessoais		20,2%	-
Não definido		2,0%	5,0%

* Valores aproximados

Fonte: a autora com base no PPP/GI/UFPR 1999

Ao cruzar os dados das Tabelas 1 e 2 evidencia-se as diferenças entre teoria e os conteúdos previstos no PPP. Destaca-se que as relações interpessoais que para os teóricos configura 20,2% do montante de competências necessárias ao profissional da informação, inexistem no Plano Político Pedagógico do Curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná. Fato que não invalida o curso, dado que estas são desenvolvidas na sua maioria no ambiente de trabalho e poderiam ser estimuladas no ambiente acadêmico.

No PPP do curso de GI/UFPR, a grande concentração de competências está na Área de Ciência da Informação com 46%. Na visão dos teóricos, as competências em Administração estão mais presentes, compondo um perfil mais equilibrado entre os 3 eixos.

5.4 INSTRUMENTO DE PESQUISA

Para possibilitar a verificação da metodologia proposta no PPP, aplicou-se um instrumento de pesquisa aos 17 professores do curso de Gestão da Informação da UFPR. Foram devolvidos 12, ou seja, 70% é a amostra utilizada no trabalho.

Os dados do instrumento de pesquisa estão tabulados e relacionados no Quadro 7 – Metodologias. São considerados adicionalmente aos procedimentos metodológicos e os princípios norteadores, pois sem os mesmos a proposição de uma equivalência não seria possível.

Tais relações não significam que cada uma das seis questões se referira a cada um dos sete eixos, levando em consideração que um mesmo professor pode ministrar disciplinas de mais de um eixo.

QUADRO 8 – Questionário e os procedimentos metodológicos do PPP

Pergunta	Objetivo	Procedimentos metodológicos (Quadro 7)
A. Ser competente em uma ou mais disciplinas científicas	Familiarização com o conhecimento científico, competência para implementar e desenvolver esse conhecimento através do estudo	1, 2, 3 e 4
B. Ser competente para fazer pesquisa e desenvolver projetos	Competência para adquirir novos conhecimentos científicos por meio da pesquisa (desenvolver novos conhecimentos e idéias de forma objetiva e metodológica). Desenvolver projetos configura uma atividade sistemática que objetiva o desenvolvimento de novos projetos/sistemas, ou a melhoria dos anteriores, com a criação de valores de acordo com as exigências e desejos pretendidos.	5, 6, 7, 10, 13, 17 e 18
C. Ter uma abordagem científica	Abordagem sistemática caracterizada pelo desenvolvimento e uso de novas teorias, modelos e interpretações coerentes, atitude crítica e idéias a respeito da natureza das ciências e da tecnologia.	15 e 16
D. Possuir habilidades intelectuais básicas	Competência no desenvolvimento de raciocínios, reflexões e na formação de um julgamento. Essas habilidades devem ser ensinadas ou desenvolvidas no contexto de uma disciplina e devem ser aplicáveis a outras situações.	11, 12 e 14
E. Ser competente na cooperação e comunicação	Trabalho em equipe exige não apenas interação adequada, sendo de responsabilidade e liderança, mas também boa comunicação. Capacidade de participar de debates científicos ou públicos.	8 e 9
F. Levar em consideração o contexto temporal e social	Ciência e tecnologia não são isoladas, elas sempre têm um contexto social e temporal. Convicções e métodos têm suas origens, decisões têm conseqüências sociais no tempo. Competência para integrar essas idéias no seu trabalho científico.	

Fonte: a autora

Na seqüência será apresentado um quadro contendo cada uma das perguntas e suas respectivas subdivisões, sendo que as respostas podem variar entre nunca, pouco e muito, para fins de tabulação das respostas foi incluída uma coluna contendo o percentual de vezes que a pergunta não foi respondida.

O primeiro quadro corresponde aos procedimentos metodológicos 1, 2, 3 e 4 do PPP (1. as disciplinas são interligadas sendo que os conceitos são introduzidos e aprimorados subseqüentemente; 2. apontar caminhos para as ações de agregação de valor da informação, transformando-as em conhecimento organizacional, 3. desenvolvimento de produtos e serviços de informação, com situações reais de busca de informação, sempre focando no usuário/cliente e 4. leitura crítica de textos).

TABELA 4 – Ser competente em uma ou mais disciplinas científicas

A. SER COMPETENTE EM UMA OU MAIS DISCIPLINAS CIENTÍFICAS	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Compreender o conhecimento básico das áreas relevantes do programa (teorias, métodos e técnicas);			100%	
2. Procurar estabelecer ativamente estruturas e conexões entre as áreas relevantes;		8,4%	92,4%	
3. Ter algumas habilidades e atitudes que objetivem conhecer e desenvolver as verdadeiras teorias e modelos que se destacam nas áreas de estudo relevantes do estudante, e aplicar estes métodos independentemente do contexto;	16,8%	16,8%	58,8%	8,4%
4. Ter algumas habilidades e atitudes que objetivem desenvolver a interpretação (de textos, dados, problemas e resultados) dos estudantes, em áreas relevantes, e que eles saibam desenvolver interpretações independentemente do contexto;	8,40%	16,8%	75,6%	
5. Ter algumas habilidades e atitudes que preparem o estudante para desenvolver experimentos, obtenção de dados e simulações em áreas relevantes, e que eles saibam aplicar tais métodos independentemente do contexto;	16,8%	33,6%	50%	
6. Ter algumas habilidades e atitudes que permitam ao estudante tomar decisões em áreas relevantes, e que eles saibam tomar decisões independentemente do contexto;	8,4%	42%	50%	
7. Ser capaz de refletir sobre métodos padrões e seus pressupostos , e ser capaz de questioná-los e propor ajustes aos mesmos;	8,4%	33,6%	58,8%	
8. Ser capaz de reformular problemas de pesquisa mal estruturados;	8,4%	16,8%	75,6%	
9. Ser capaz de identificar lacunas em seu conhecimento e revisá-lo e melhorá-lo através do estudo.	16,8%	16,8%	67,2%	
Se você prepara os estudantes para serem competentes em uma ou mais disciplinas científicas, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Utilizando palestras ;	16,8%	67,2%	16,8%	
2. Estudo-de-caso ;		84%	16,8%	
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;		25,2%	75,6%	
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;		25,2%	75,6%	
5. Trabalhos em grupo ;		8,4%	92,4%	
6. Solicitando aos alunos que façam apresentações ;		42%	50%	8,4%
7. Atividades práticas (Laboratorias, trabalho em campos, etc.);		33,6%	67,2%	
8. Utilizando reunião ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;	16,8%	58,8%	25,2%	
9. Auto- estudo e tarefas de casa;	16,8%	42%	42%	
10. Outros. Quais? Práticas no computador .	25,2%	50%	8,4%	16,8%

Fonte: a autora baseado em Rinaldi, 2007

Verifica-se que as respostas foram sempre iguais ou superiores a 50% para “muito” em todas as questões relativas à pergunta A, o que ratifica o item 1, 2, 3 e 4 dos procedimentos metodológicos.

Como estratégias “muito” usadas para o desenvolvimento destas competências nos estudantes destacam-se: trabalhos em grupo com 92,4%, seguidos pelos projetos e pesquisas com 75,6% e das atividades práticas com 67,2%.

Destaque como estratégia “pouco” utilizada os estudos de casos com 84% das respostas. Foi também citado por um dos entrevistados o resumo como estratégia utilizada.

TABELA 5 – Ser competente na condução de pesquisas

B. SER COMPETENTE NA CONDUÇÃO DE PESQUISAS	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Ser capaz de desenvolver e conduzir um projeto de pesquisa ;		33,6%	67,2%	
2. Dado determinado estágio de um problema de pesquisa, escolher o nível de abstração apropriado;	8,4%	33,6%	58,8%	
3. Ser observante e ter criatividade e capacidade para descobrir algumas conexões e novos pontos de vista;	8,4%	16,8%	67,2%	8,4%
4. Compreender a importância de outras disciplinas (interdisciplinaridade) e, se necessário, apoiar sua pesquisa em outras disciplinas;		25,2%	75,6%	
5. Ser capaz de avaliar a utilidade da pesquisa dentro de uma disciplina;		8,4%	92,4%	
6. Ser capaz de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico em uma ou mais áreas.	16,8%	25,2%	58,8%	
Se você prepara os estudantes para serem competentes na condução de pesquisas, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Utilizando palestras ;	25,2%	50%	8,4%	16,8%
2. Estudo-de-caso ;		25,2%	16,8%	16,8%
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;		42%	58,8%	
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;		8,4%	84%	8,4%
5. Trabalho em grupos ;		16,8%	75,6%	8,4%
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;	8,4%	50%	42%	
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);		33,6%	50%	16,8%
8. Utilizando reuniões ou " brainstorming " para construção de opiniões;	16,8%	50%	25,2%	8,4%
9. Auto-estudo e tarefas de casa;	16,8%	25,2%	58,8%	

Fonte: a autora com base em Rinaldi, 2007.

Comparam-se os dados da tabela 5 e os itens correspondentes aos procedimentos metodológicos 5, 6, 7, 10, 13, 17 e 18 do PPP (5. discussão em grupos, 6. trabalhos de campo, 7. palestras com convidados, 10. estudo e análise de relatórios de pesquisa, 13. definição de aplicativos em bases de dados e/ou linguagens de marcação para edição eletrônica, 17. consolidação da teoria e prática do processamento da informação e do conhecimento, sob enfoques específicos e 18. combinação balanceada dos aspectos teóricos e práticos desenvolvidos em laboratório, com vistas a capacitação e uso, bem como a implementação de sistemas).

Para compor a análise dos itens 5, 6, 7, 10, 13, 17 e 18 é necessário considerar o princípio metodológico que rege o Eixo de Contexto, no qual estes estão inseridos, pois o mesmo prevê a crítica e a compreensão nos entornos sócio-cultural e político-econômico, o que só ocorre partindo da premissa da interdisciplinaridade, da abstração e da criatividade, parâmetros que são abordados na questão B.

Como destaque principal para “muito”, onde 92,4% dos professores apontaram a necessidade do discente reconhecer a importância da pesquisa científica. Assim como, na questão anterior as respostas ficam sempre acima de 50%, o que mais uma vez ratifica que as metodologias utilizadas por eles estão de acordo com as metodologias previstas no plano político pedagógico.

Ressalta-se que os professores afirmaram que a palestra é “pouco” (50%) ou “nunca” (25,2%) utilizada no desenvolvimento de competência de condução de pesquisa.

Importa ainda o desenvolvimento e condução de pesquisa “muito” utilizado com 38,8% de escolha. Trabalho em grupo e desenvolvimento de projetos ficaram respectivamente com frequência de 75,6% e 84%.

TABELA 6 – Ter uma abordagem científica

C. TER UMA ABORDAGEM CIENTÍFICA	Nunca	Pouco	Muito	Não responder am
1. Ser curioso e ter uma atitude de aprendizagem contínua ;		8,4%	92,4%	
2. Ser capaz de interpretar teorias e modelos ;		16,8%	84%	
3. Ter conhecimento e habilidade para utilizar, justificar e avaliar o valor dos métodos de pesquisa . Ser capaz de escolher e adaptar métodos para o seu próprio uso;		42%	50%	8,4%
4. Ter conhecimento sobre a natureza das ciências e tecnologia (propostas, métodos, diferenças e similaridades entre as áreas, natureza das leis, teorias, explicações, papel dos experimentos, objetividade, etc.);	16,8%	33,6%	50%	
5. Ter conhecimento sobre a natureza da prática científica (sistemas de pesquisa, relação com os atores, sistemas de publicação, importância da integridade, etc.);	8,4%	25,2%	67,2%	
6. Ser capaz de documentar adequadamente os resultados da pesquisa e publicar estes resultados no sentido de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento naquela área.	8,4%	25,2%	67,2%	
Se você prepara os estudantes para terem uma abordagem científica, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responder am
1. Utilizando palestras ;	42%	50%		8,4%
2. Estudo-de-caso ;	8,4%	50%	33,6%	8,4%
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;	8,4%	25,2%	67,2%	
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;		16,8%	84%	
5. Trabalho em grupos ;		33,6%	67,2%	
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;		58,8%	42%	
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);		50%	50%	
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;	16,8%	58,8%	25,2%	
9. Auto-estudo e tarefas de casa;	8,4%	25,2%	67,2%	
10. Outros. Quais?				

Fonte: a autora com base em Rinaldi, 2007

A terceira tabela corresponde aos procedimentos metodológicos 15 e 16 do PPP (15 estimulação das habilidades de negociação de demanda e condições de atendimento e 16 sistematização do conhecimento).

Mais uma vez o resultado ratifica os procedimentos metodológicos contidos no PPP, visto que em todas as respostas houve índice para “muito” igual ou superior a 50%. Como

destaques a aprendizagem continua com 92,4% de freqüência seguida pela capacidade de interpretação de teorias e modelos com 84%.

Prática científica e capacidade de documentar os resultados da pesquisa obtiveram freqüência de 67,2% para “muito” utilizadas, enquanto ter conhecimento sobre a natureza das ciências e tecnologias obteve 50% para “muito”, 33,6% para “pouco” e 16,8% para “nunca”.

Como estratégia principal para desenvolvimento destas competências os desenvolvimento de projetos foi apontado por 84% da amostra.

TABELA 7 – Ter habilidades intelectuais básicas

D. TER HABILIDADES INTELLECTUAIS BÁSICAS	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Ser capaz de refletir criticamente sobre seu próprio pensamento, tomar decisões, e agir e fazer ajustes a partir desta reflexão;		16,8%	84%	
2. Ser capaz de raciocinar logicamente dentro de uma área e reconhecer as falácias;		8,4%	92,4%	
3. Ser capaz de reconhecer e aplicar formas de raciocínio (indução, dedução, analogia, etc.) dentro de sua área de atuação;		50%	50%	
4. Ser capaz de formular questões adequadas, e ter uma atitude crítica construtiva em direção à análise e resolução de problemas complexos na área de atuação;		8,4%	92,4%	
5. Ser capaz de ter um ponto de vista com relação à argumentação científica na área de atuação;	8,4%	16,8%	75,6%	
6. Ter habilidades numéricas básicas.	25,2%	58,8%	16,8%	
Se você prepara os estudantes para terem habilidades intelectuais básicas, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Utilizando palestras ;	42%	42%	8,4%	8,4%
2. Estudo-de-caso ;		92,4%	8,4%	
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;		50%	50%	
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;		16,8%	84%	
5. Trabalho em grupos ;		16,8%	84%	
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;		50%	50%	
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);		33,6%	58,8%	8,4%
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;	25,2%	58,8%	16,8%	
9. Auto-estudo e tarefas de casa;	16,8%	25,2%	58,8%	
10. Outros. Quais?				

Fonte: a autora com base em Rinaldi, 2007

A quarta Tabela corresponde aos procedimentos metodológicos 11, 12 e 14 do PPP (11 planejamento e execução de tarefa, 12 definição de parâmetros para a identificação, coleta e apresentação de fontes e 14 discussão de processo de tomada de decisão quanto às vantagens e desvantagens).

Para facilitar a análise deste tópico é primordial resgatar o princípio norteador do Eixo de Fontes, no qual se destaca a importância da capacidade de aliar a identificação, coleta,

organização e formatação das fontes de informação aos objetivos estratégicos da organização, para tanto o discente necessita de reflexão crítica (84%), atitude crítica construtiva (92,4%) e lógica (92,4%), bem como habilidades numéricas para realização das tarefas.

Com exceção das habilidades numéricas básicas todas as questões ficam acima de 50% pra “muito”, porém pela primeira vez fora encontrado um desvio, sendo que 58,8% dos professores afirmam utilizarem-se “pouco” de estratégias para desenvolver tal competência nos discentes.

As estratégias que aparecem como 84% dos votos para “muito” são trabalhos em grupo e desenvolvimento de projetos.

A discussão do processo de tomada de decisão apontado no PPP fora analisado na habilidade intelectual de ser capaz de ter um ponto de vista com relação à argumentação científica da área de atuação, obtendo uma frequência de 75,6% para “muito”.

TABELA 8 – Ser competente cooperando e se comunicando

E. SER COMPETENTE COOPERANDO E SE COMUNICANDO	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Ser capaz de comunicar de forma escrita os resultados da aprendizagem, do pensamento e a tomada de decisões;	8,4%	25,2%	67,2%	
2. Ser capaz de comunicar verbalmente os resultados da aprendizagem, do pensamento e a tomada de decisões;		25,2%	75,6%	8,4%
3. Ser capaz de se comunicar verbalmente e de forma escrita em uma segunda língua ;	67,2%	25,2%	8,4%	
4. Ser capaz de debater idéias sobre a sua área de atuação diante da sociedade;	16,8%	33,6%	42%	8,4%
5. Comportar-se profissionalmente. Isto inclui: energia, credibilidade, comprometimento, precisão, perseverança e independência ;		42%	58,8%	
6. Ser capaz de atuar em trabalhos baseados em projetos : é pragmático e exige um senso de responsabilidade, ser capaz de lidar com recursos limitados e com riscos, ser capaz de assumir compromissos;	8,4%		92,4%	
7. Ser capaz de trabalhar dentro de um grupo interdisciplinar ;		25,2%	75,6%	
8. Ser capaz de trabalhar dentro de um grupo multi-cultural ;	8,4%	42%	50%	
9. Ser capaz de assumir o papel de líder do grupo .	25,2%	16,8%	58,8%	
Se você prepara os estudantes para serem competentes cooperando e se comunicando, como você desenvolve competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Utilizando palestras ;	25,2%	50%	8,4%	16,8%
2. Estudo-de-caso ;	16,8%	50%	16,8%	16,8%
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;	8,4%	42%	50%	
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			100%	
5. Trabalho em grupos ;		16,8%	67,2%	16,8%
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;		50%	50%	
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);		42%	42%	16,8%
8. Utilizando reuniões ou " brainstorming " para construção de opiniões;		84%	33,6%	
9. Auto-estudo e tarefas de casa;	25,2%	25,2%	42%	8,4%
10. Outros. Quais?				

Fonte: a autora com base em Rinaldi, 2007

TABELA 9 – Ser consciente do contexto social

F. SER CONSCIENTE DO CONTEXTO SOCIAL	Nunca	Pouco	Muito	Não responder am
1. Compreender os relevantes (internos ou externos) desenvolvimentos da história nas áreas de atuação (contexto social e idéias);	8,4%	33,6%	58,8%	
2. Ser capaz de analisar e discutir as consequências sociais (econômicas, sociais, culturais) dos novos desenvolvimentos que ocorrem nas áreas relacionadas ao seu campo de conhecimento;		16,8%	84%	
3. Ser capaz de analisar as consequências do pensamento científico e da ação sobre o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável ;	8,4%	16,8%	58,8%	16,8%
4. Ser capaz de analisar e discutir a ética e os aspectos morais das consequências e suposições da ação e do pensamento científico (tanto na pesquisa como na área de projetos);	8,4%		92,4%	
5. Compreender os diferentes papéis dos profissionais na sociedade e encontrar o seu lugar como profissional na sociedade.	8,4%	8,4%	84%	
Se você prepara os estudantes para serem conscientes do contexto social, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responder am
1. Utilizando palestras ;	25,2%	50%	25,2%	
2. Estudo-de-caso ;	16,8%	58,8%	25,2%	
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;	8,4%	42,0%	50%	
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;	8,4%	25,2%	67,2%	
5. Trabalho em grupos ;	8,4%		84%	8,4%
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;	8,4%	33,6%	58,8%	
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);		42%	50%	8,4%
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;	8,4%	42%	50%	
9. Auto-estudo e tarefas de casa;	25,2%	33,6%	42%	

Fonte: a autora com base em Rinaldi, 2007

As tabelas 8 e 9 correspondem aos procedimentos metodológicos 8 e 9 do PPP (8. construção de um projeto de pesquisa e 9 desenvolvimento de uma monografia que pode conter um produto ou serviço de informação).

Com base no princípio norteador do Eixo de Pesquisa “inserir a pesquisa como forma de aprendizagem, de crítica, de transformação e de avanço nos conhecimentos relativos às

áreas e subáreas da Ciência e Gestão da Informação”, considera-se os quadros 13 e 14 como relativos aos itens 8 e 9 visto que os mesmos pertencem ao referido eixo. Compreende-se que para desenvolver a monografia ou um projeto de pesquisa o discente necessita além de saber se comunicar, ser capaz de trabalhar de forma interdisciplinar, multi-cultural ele também necessita ter consciência do contexto social, bem como discutir a ética e os aspectos morais, para desta forma poder contribuir com a ciência no desenvolvimento do seu trabalho monográfico.

No tocante ao item “ser capaz de debater idéias sobre a sua área de atuação diante a sociedade”, apenas 42% dos entrevistados afirmam trabalhar “muito”, sendo que 33,6% dizem trabalhar “pouco” e 16,8% dizem “nunca” estimular tal competência, ainda 8,4% não responderam.

As habilidades de comunicação escrita e verbal obtiveram as respectivas freqüências de 67,2% e 75,6% para “muito”, enquanto as mesmas habilidades para língua estrangeira receberam 67,2% para “nunca”.

A liderança é estimulada por 58,8% dos docentes para “muito”, 16,8% para “pouco” e 25,2% para “nunca”.

TABELA 10 – Avaliação do desenvolvimento das competências

2. Como você avalia se os alunos desenvolveram as competências?	Nunca	Pouco	Muito	Não responderam
1. Utilizando provas escritas ;	8,4%	33,6%	50%	8,4%
2. Avaliando os artigos e relatórios dos estudantes;	8,4%	25,2%	58,8%	8,4%
3. Avaliando os projetos criados pelos estudantes;		33,6%	58,8%	8,4%
4. Avaliando a ativa participação dos alunos durante as aulas e discussões;	8,4%	25,2%	58,8%	8,4%
5. Dando " feedback " aos estudantes de suas avaliações;		8,4%	84%	8,4%
6. Enviando questionários aos estudantes para que façam uma auto-avaliação sobre as competências desenvolvidas;	58,8%	33,6%		8,4%

Fonte: a autora com base em Rinaldi, 2007.

Como questão complementar o questionário aborda a forma como os docentes avaliam seus alunos a cerca do desenvolvimento das competências questionadas anteriormente.

Observa-se que 50% dos professores ainda se utilizam o mais tradicional dos métodos de avaliação: a prova escrita. Mas como item mais votado para “muito” se destaca o “*feedback*”, com 84% das ocorrências.

Questionário de auto-avaliação aparece como “nunca” utilizado por 58,8% dos entrevistados.

Artigos e relatórios, projetos e participação durante as aulas obtiveram frequência de 58,8% para “muito”.

Foram citados pelos entrevistados também trabalhos escritos, apresentações e tarefas extra-classe.

5.5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A compilação dos dados demonstra que há uma diferença considerável entre os teóricos e o Projeto Político Pedagógico de 1999 do curso de Gestão da Informação da UFPR. No PPP observa-se que as diferenças estão concentradas principalmente na não previsão de conteúdos que visem à formação dos aspectos de Relações Interpessoais, bem como um considerável desnível entre conhecimentos da Área de Administração, em relação ao previsto pelos teóricos, os quais prevêm uma exploração mais acentuada nesta área.

Percebe-se ainda que exista uma preocupação insuficiente com o suporte ao discente no sentido de dar-lhe condições para que discuta questões pertinentes a sua área de atuação, bem como uma preocupação restrita por parte dos docentes em desenvolver habilidades numéricas em seus alunos. Tal fato se torna preocupante quando analisado sob a ótica de que o Gestor da Informação é um profissional recente no mercado e necessita mostrar seu valor para as organizações, bem como justificar projetos, gastos, previsões e isso se faz através de habilidades numéricas.

Em outra perspectiva a habilidade numérica possibilita adequação da informação ao formato ideal às necessidades organizacionais é indispensável a este profissional conseguir entender estatística, gráficos, percentuais, habilidades numéricas que adequaram a informação e o seu suporte para atender as demandas. Uma informação mensurável tem valor agregado, é de fácil leitura e interpretação o que minimiza o tempo despendido pelo receptor desta informação.

6 CONCLUSÃO

O trabalho teve início com o resgate da literatura pertinente, que resultou na construção das linhas do tempo da Ciência da Informação no mundo e no Brasil, estas por sua vez cumprem a função de demonstrar como a CI evoluiu. Foi demonstrado adicionalmente como a Gestão da Informação se desenvolveu dentro da área mãe e como esta fora inserida no contexto organizacional.

Como limitações elenca-se a impossibilidade de trabalhar o referencial teórico para as áreas de Tecnologia da Informação e Administração, a extensão da pesquisa à grade curricular de 2007, bem como a extensão da pesquisa ao mercado de trabalho.

Em paralelo demonstrou-se como a formação profissional está acontecendo atualmente, por competências.

Fez-se um resgate e posteriormente uma classificação das definições de competência, com apresentação da forma como a legislação brasileira entende e processa o ensino baseado em competência. Essa apresenta além dos equívocos expostos no texto, deixa lacunas, as quais possibilitam a livre interpretação.

Seqüencialmente foi elaborado um resgate sobre o profissional de Gestão da Informação tendo como base os teóricos da área. As informações expostas até este ponto ratificam o cumprimento do primeiro dos três objetivos específicos (relacionar a literatura pertinente a cerca do surgimento e da composição do profissional de gestão da informação).

Como segundo passo foi desenvolvido o estudo do PPP, onde foram avaliados os princípios norteadores, os conteúdos e as metodologias.

Os princípios norteadores e as metodologias foram base para a escolha do questionário aplicado aos docentes do Curso de GI da UFPR, os quais possibilitaram através de suas respostas a aferição da didática utilizada.

Na análise no PPP residiu a maior dificuldade encontrada no desenvolvimento do trabalho, visto que este documento não apresenta uma linguagem unificada. Em cada eixo encontra-se uma forma de disposição das informações (blocos de textos, tópicos...), bem como linguagem distinta (mais ou menos rebuscado, generalista ou pontual...). Em alguns casos, observa-se até uma confusão entre as subdivisões (princípios norteadores, conteúdos, metodologias e capacidades esperadas). Devido ao exposto, foi indispensável trabalhar uma apresentação que possibilitasse a equiparação da linguagem e da disposição das informações.

Desta forma, entende-se que o segundo objetivo específico foi atendido (investigar as competências traçadas no perfil profissional do Plano Político Pedagógico do curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná).

Como terceiro e último passo foi desenvolvido a compilação dos dados e informações a cerca das competências encontradas na teoria, os conteúdos previstos no PPP e a opinião dos professores do curso. Evidenciando-se as diferenças existentes entre os dois, possibilitando visualizar a situação dos alunos já formados e dos possíveis formandos deste currículo, além de possibilitar pesquisas futuras. Logo, o terceiro e último dos objetivos específicos foi cumprido (comparar as informações sobre competências encontradas na teoria, ditas no PPP com as ações dos professores do curso).

Por conseqüência entende-se que o objetivo geral foi atendido. Ressalta-se ainda que o presente estudo mereça ser aplicado aos empresários e gestores de informação, avaliando sob a ótica das competências exigidas pelo mercado de trabalho.

O problema de pesquisa proposto era: **como agregar valor na formação do profissional de Gestão da Informação formado pela UFPR?** Como resposta utiliza-se da seguinte citação: “Agregar valor a produtos e serviços significa imprimir aos mesmos uma diferenciação que os torna mais atraentes aos olhos dos consumidores”. (Tarapanoff, 2000).

Sob a perspectiva de agregar valor a formação profissional, o norte indicado como resultado desta pesquisa demonstra que a formação profissional deveria assemelhar-se com a proposta dos teóricos estudados, na qual evidencia-se a necessidade de conhecimentos adicionais em Administração e o estímulo ao desenvolvimento das competências descritas como Relações Interpessoais.

Sugere-se um estudo adicional, no qual se verifique junto aos formados do Curso de GI da UFPR se as competências esperadas foram ou não desenvolvidas de fato.

Com base nos resultados da pesquisa proposta e na pesquisa realizada, propõe-se o desenvolvimento de um programa de educação continuada com base em tecnologia, visto que desta forma pressupõe-se que todos os formados no currículo de 1999 deste curso tenham condições de agregar valor a sua formação profissional, contribuindo para a evolução do profissional e contribuindo por conseqüência com a própria Gestão da Informação. Conforme previsto por Davenport:

No futuro, o quadro de pessoal da informação vai ser consideravelmente diferente de bibliotecários e dos analistas de sistemas. Esses novos profissionais agregarão valor às informações fornecidas aos usuários e desempenharão papéis diferentes dos atuais – entre eles condensar, contextualizar, aconselhar o melhor estilo e escolher os meios corretos de apresentação da informação. (DAVENPORT, 1998. p. 141)

Sugere-se adicionalmente que este trabalho seja avaliado e que possíveis adequações de conteúdo possam ser pensadas e implantadas com foco na contribuição a formação dos estudantes que ainda encontram-se no decorrer da graduação no currículo de 1999.

É clara a carência no mercado de trabalho do profissional de Gestão da Informação, da mesma forma que não restam dúvidas quanto a necessidade de adequação deste profissional. A vanguarda de gestores da informação está sendo formada, espera-se que futuramente estes profissionais sejam vistos como precursores de uma “profissão” bem sucedida nas organizações, na academia e na sociedade.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. M. de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- BARRETO, A. A. O tempo e o espaço da ciência da informação. **IBICT**, 2004.
- BAROBE, R. E. M. Formação profissional: uma contribuição para o debate brasileiro contemporâneo a partir da experiência internacional. **Boletim Técnico do SENAC**. v.24, n.1, jan/abr 1998. Disponível em: <<http://www.senac.br/informativo/BTS/index.asp>>. Acesso em 23 de novembro de 2006.
- BARRETO, A. A. Glossário sobre a Ciência da Informação. **DataGramZero**, Rio de Janeiro. v.8, n.1 fev/07. Disponível em: <http://www.dzt.org.br/fev07/Ind_com.htm>. Acesso em :10 de mar.2007.
- BARRETO, A. A. Os destinos a Ciência da Informação: entre o cristal e a chama. **DataGramZero**, Rio de Janeiro. n.zero dez/99. Disponível em: <http://www.dzt.org.br/dez99/Ind_com.htm>. Acesso em:10 de mar.2007.
- BITENCOURT, C.; BARBOSA A. C. Q. **A gestão de competências**. In: Gestão de contemporânea de pessoas. Porto Alegre: Bookman, 2004, p. 238-269.
- BRASIL**. Lei n. 10.861, de 14 de Abril de 2004. Brasília, DF abr. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/_Ato2004-2006/2004/Lei/L10.861.htm#art2>. Acesso em 15 de jun. 2007.
- BRASIL**. Lei nº 9,394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 20 de dez. 1996. Disponível em: <<http://www.portal.mec.gov.br>> Acesso em 15 de ago. de 2007.
- BRASIL**. Ministério da Educação. Parecer CNE/CES n. 548/2005. Consulta sobre a legalidade da criação do Curso de Gestão da Informação na Universidade Federal do Paraná, **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 23 jan. 2006.
- BRASIL**. Ministério do Trabalho. **Classificação brasileira de ocupações**. Brasília, 2002. Disponível em: < <http://www.mtecbo.gov.br/busca/descricao.asp?codigo=2612>>. Acesso em: 22 jun. 2007.
- BRASIL**. Resolução CNE/CP 3, de 18 dez. 2002. Brasília, DF abr. 2002. Disponível em: <<portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/cp29.pdf>>. Acesso em 15 de jun. 2007.
- BUSCH, V. **As we may think**. Atlantic Monthly, 176, n.1, p. 101 – 108, 1945. Disponível em: <<http://www.theatlantic.com/doc/194507/bush>>. Acesso em: 15 de mar. 2007.
- CIME**, Comissão Interministerial para o Emprego. Terminologia de Formação Profissional: Alguns Conceitos de Base III. Lisboa, 2001. Disponível em: <<http://www.dgert.msst.gov.pt/Emprego%20e%20Formacao%20Profissional/terminologia/terminologia.htm>>. Acesso em 20 de novembro de 2006.

DAMÁSIO, E., LONGO, Rose Mary Juliano. O profissional de informação na indústria: habilidades e competências. **Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias 2002**. Disponível em: < <http://www.ufpe.br/snbu/> >. Acesso em: 15 de mar. de 2007.

DAVENPORT, T. H. **Ecologia da Informação**: por que só a tecnologia não basta para o sucesso na era da informação. São Paulo: Futura, 1998.

Decigi, **Departamento de Ciência e Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná**. Disponível em: <www.decigi.ufpr.br>. Acesso em 12 de Set. de 2007.

FERREIRA, D. T. Profissional da informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. Brasília, **Ci,Inf**, v.32, n. 1, jan./abr.2003.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

HANASTURO, D. M. et all. **Gestão do fator humano**: uma visão baseada em Stakelonders. São Paulo: Saraiva, 2007.

INSTITUTO Eivaldo LODI. **Projeto observatório de desenvolvimento industrial do Paraná**: perfil do gestor da informação. Curitiba, 2007.

KRAEMER, L. B., MARCHIORI, Patrícia Zeni., SILVA, Helena de Fátima Nunes. **Tercer Encuentro de Directores Y Segundo de Docentes de las Escuelas de Bibliotecologia del Mercosul**. Curso de Gestão da Informação. Santiago, 1998.

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARCHIORI, P. Z. (2002) A ciência e a gestão da informação: compatibilidades no espaço profissional. Brasília **Ciência da Informação**, v. 31, n. 2, p. 72-79, maio/ago. 2002. Disponível em: < <http://www.ibict.br/cionline>>. Acesso em 23 de novembro de 2006.

MARCHIORI, P. Z. Bibliotecários, jornalistas e informáticos: a ocupação de posições relativas no campo de atividades de informação. **Transinformação**, Campinas, v. 8, n. 1, p. 89-111, jan./abr. 1996.

MATTOS, F. A. M. Inclusão digital e desenvolvimento econômico na construção da sociedade da informação no Brasil. **DataGramZero**, Rio de Janeiro. v.7, n.3 jun/06. Disponível em: <http://www.dzt.org.br/jun06/Ind_com.htm>. Acesso em: 05 de mar. 2007.

MEIJES, A.W.M.; OVERVELD, C.W.A.M. van.; PERRENET, J.C. **Criteria for academic bachelor's and master's curricula**. Delft University of Technology, Eindhoven University of Technology, University of Twente. Drukkerij Lecturis, 2005. Disponível em: <http://w3.tm.tue.nl/nl/capaciteitsgroepen/av/platform_academische_academische_vorming/projecten/beoogde_competenies_studenten> Acesso em: 10 de ago. de 2007.

MIRANDA, A. **Ciência da Informação**: teoria e metodologia de uma área em expansão. Elmira Simeão, organizadora. Brasília: Thesaurus, 2003.

ORTEGA, C. D. Relações históricas entre Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação. **DataGramaZero**, Rio de Janeiro. v.5, n.5 out/2004. Disponível em: <http://www.dzt.org.br/out04/Ind_com.htm>. Acesso em: 28 de mar.2007.

PEIXOTO, P. **Gestão estratégica de recursos humanos para a qualidade e produtividade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1995.

PINHEIRO, L. V. R., LOUREIRO, J. M. M. Traçados e limites da ciência da informação. Brasília, **Ciência da Informação**.. v.24, n.1, 1995.

PINHEIRO, L. V. R, LOUREIRO, J. M. M. Políticas públicas de C&T e de pós-graduação e o surgimento da Ciência da Informação no Brasil. In. Encontro Nacional de Ciência da Informação, 5, 2004, Salvador. **Anais Eletrônicos...** Salvador:UFBA,2005.Disponível em: <http://www.cinform.ufba.br/v_anais/artigos/vaniajose.html>. Acesso em: 05 de mar. 2007

RABECHINI JR., R.; CARVALHO, M. M. O perfil das competências em equipes de projeto. **Revista de Administração de Empresas - RAE Eletrônica**, 2003. Disponível em: <<http://www.rae.com.br/artigos/1333.pdf>>. Acesso em 23 nov. 2006.

RAPOSO ,E. S.. Gestão da Informação - reflexões a partir da câmara dos deputados, In. Congresso Nacional de Arquivologia, 2, 2006, Porto Alegre, **Anais Eletrônicos...** Porto Alegre: Associação dos Arquivistas do estado do Rio Grande do Sul, 2006. Disponível em: <http://www.aargs.com.br/cna/anais/erivan_raposo.pdf>. Acesso em 14 de mar. 2007.

SARACEVIC, Tefko. Ciência da Informação: origem, evolução e relações. **Perspec.Ci,Info.**, Belo Horizonte, v.1, n.1, p.41-62, jan./jun. 1996.

SILVA, A. M., RIBEIRO, F. **Formação, perfil e competências do profissional da informação**. Cascais, 2004. Disponível em: <<http://ler.letras.up.pt/site/default.aspx?qry=id07id139&sum=sim>>. Acesso em 15 JUN. 2007.

STAREC, C., GOMES E., BEZERRA, J. **Gestão estratégica da informação e inteligência competitiva**. São Paulo: Saraiva, 2005.

TARAPANOFF, K. A. J., Rogério Henrique; CORMIER, P. M. J. Sociedade da informação e inteligência em unidades de informação . **Ciência da Informação**, Brasília, DF, 29.3, 21 12 2000. Disponível em: <<http://www.ibict.br/cionline/viewarticle.php?id=266>>. Acesso em: 01 11 2007.

Anexo A – Questionário



1. Você prepara o estudante para:			
A. SER COMPETENTE EM UMA OU MAIS DISCIPLINAS CIENTÍFICAS	Nunca	Pouco	Muito
1. Compreender o conhecimento básico das áreas relevantes do programa (teorias, métodos e técnicas);			
2. Procurar estabelecer ativamente estruturas e conexões entre as áreas relevantes;			
3. Ter algumas habilidades e atitudes que objetivem conhecer e desenvolver as verdadeiras teorias e modelos que se destacam nas áreas de estudo relevantes do estudante, e aplicar estes métodos independentemente do contexto;			
4. Ter algumas habilidades e atitudes que objetivem desenvolver a interpretação (de textos, dados, problemas e resultados) dos estudantes, em áreas relevantes, e que eles saibam desenvolver interpretações independentemente do contexto;			
5. Ter algumas habilidades e atitudes que preparem o estudante para desenvolver experimentos, obtenção de dados e simulações em áreas relevantes, e que eles saibam aplicar tais métodos independentemente do contexto;			
6. Ter algumas habilidades e atitudes que permitam ao estudante tomar decisões em áreas relevantes, e que eles saibam tomar decisões independentemente do contexto;			
7. Ser capaz de refletir sobre métodos padrões e seus pressupostos , e ser capaz de questioná-los e propor ajustes aos mesmos;			
8. Ser capaz de reformular problemas de pesquisa mal estruturados;			
9. Ser capaz de identificar lacunas em seu conhecimento e revisá-lo e melhorá-lo através do estudo.			
Se você prepara os estudantes para serem competentes em uma ou mais disciplinas científicas, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando palestras ;			
2. Estudo-de-caso ;			
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;			
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			
5. Trabalhos em grupo ;			
6. Solicitando aos alunos que façam apresentações ;			



7. Atividades práticas (Laboratorias, trabalho em campos, etc.);			
8. Utilizando reunião ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;			
9. Auto- estudo e tarefas de casa;			
10. Outros. Quais? Práticas no computador.			
B. SER COMPETENTE NA CONDUÇÃO DE PESQUISAS	Nunca	Pouco	Muito
1. Ser capaz de desenvolver e conduzir um projeto de pesquisa ;			
2. Dado determinado estágio de um problema de pesquisa, escolher o nível de abstração apropriado;			
3. Ser observante e ter criatividade e capacidade para descobrir algumas conexões e novos pontos de vista;			
4. Compreender a importância de outras disciplinas (interdisciplinaridade) e, se necessário, apoiar sua pesquisa em outras disciplinas;			
5. Ser capaz de avaliar a utilidade da pesquisa dentro de uma disciplina;			
6. Ser capaz de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento científico em uma ou mais áreas.			
Se você prepara os estudantes para serem competentes na condução de pesquisas, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando palestras ;			
2. Estudo-de-caso ;			
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;			
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			
5. Trabalho em grupos ;			
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;			
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);			
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;			
9. Auto-estudo e tarefas de casa;			
10. Outros. Quais?			
C. TER UMA ABORDAGEM CIENTÍFICA	Nunca	Pouco	Muito
1. Ser curioso e ter uma atitude de aprendizagem contínua ;			
2. Ser capaz de interpretar teorias e modelos ;			



3. Ter conhecimento e habilidade para utilizar, justificar e avaliar o valor dos métodos de pesquisa . Ser capaz de escolher e adaptar métodos para o seu próprio uso;			
4. Ter conhecimento sobre a natureza das ciências e tecnologia (propostas, métodos, diferenças e similaridades entre as áreas, natureza das leis, teorias, explanações, papel dos experimentos, objetividade, etc.);			
5. Ter conhecimento sobre a natureza da prática científica (sistemas de pesquisa, relação com os atores, sistemas de publicação, importância da integridade, etc.);			
6. Ser capaz de documentar adequadamente os resultados da pesquisa e publicar estes resultados no sentido de contribuir para o desenvolvimento do conhecimento naquela área.			
Se você prepara os estudantes para terem uma abordagem científica, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando palestras ;			
2. Estudo-de-caso ;			
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;			
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			
5. Trabalho em grupos ;			
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;			
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);			
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;			
9. Auto-estudo e tarefas de casa;			
10. Outros. Quais?			
D. TER HABILIDADES INTELLECTUAIS BÁSICAS	Nunca	Pouco	Muito
1. Ser capaz de refletir criticamente sobre seu próprio pensamento, tomar decisões, e agir e fazer ajustes a partir desta reflexão;			
2. Ser capaz de raciocinar logicamente dentro de uma área e reconhecer as falácias;			
3. Ser capaz de reconhecer e aplicar formas de raciocínio (indução, dedução, analogia, etc.) dentro de sua área de atuação;			
4. Ser capaz de formular questões adequadas, e ter uma atitude crítica construtiva em direção à análise e resolução de problemas complexos na área de atuação;			



5. Ser capaz de ter um ponto de vista com relação à argumentação científica na área de atuação;			
6. Ter habilidades numéricas básicas.			
Se você prepara os estudantes para terem habilidades intelectuais básicas, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando palestras ;			
2. Estudo-de-caso ;			
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;			
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			
5. Trabalho em grupos ;			
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;			
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);			
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;			
9. Auto-estudo e tarefas de casa;			
10. Outros. Quais?			
E. SER COMPETENTE COOPERANDO E SE COMUNICANDO	Nunca	Pouco	Muito
1. Ser capaz de comunicar de forma escrita os resultados da aprendizagem, do pensamento e a tomada de decisões;			
2. Ser capaz de comunicar verbalmente os resultados da aprendizagem, do pensamento e a tomada de decisões;			
3. Ser capaz de se comunicar verbalmente e de forma escrita em uma segunda língua ;			
4. Ser capaz de debater idéias sobre a sua área de atuação diante da sociedade;			
5. Comportar-se profissionalmente. Isto inclui: <u>energia, credibilidade, comprometimento, precisão, perseverança e independência</u> ;			
6. Ser capaz de atuar em trabalhos baseados em projetos : é pragmático e exige um senso de responsabilidade, ser capaz de lidar com recursos limitados e com riscos, ser capaz de assumir compromissos;			
7. Ser capaz de trabalhar dentro de um grupo interdisciplinar ;			
8. Ser capaz de trabalhar dentro de um grupo multi-cultural ;			
9. Ser capaz de assumir o papel de líder do grupo .			



Se você prepara os estudantes para serem competentes cooperando e se comunicando, como você desenvolve competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando palestras ;			
2. Estudo-de-caso ;			
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;			
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			
5. Trabalho em grupos ;			
6. Solicitando que os alunos façam apresentações ;			
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);			
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;			
9. Auto-estudo e tarefas de casa;			
10. Outros. Quais?			
F. SER CONSCIENTE DO CONTEXTO SOCIAL	Nunca	Pouco	Muito
1. Compreender os relevantes (internos ou externos) desenvolvimentos da história nas áreas de atuação (contexto social e idéias);			
2. Ser capaz de analisar e discutir as consequências sociais (econômicas, sociais, culturais) dos novos desenvolvimentos que ocorrem nas áreas relacionadas ao seu campo de conhecimento;			
3. Ser capaz de analisar as consequências do pensamento científico e da ação sobre o meio ambiente e o desenvolvimento sustentável ;			
4. Ser capaz de analisar e discutir a ética e os aspectos morais das consequências e suposições da ação e do pensamento científico (tanto na pesquisa como na área de projetos);			
5. Compreender os diferentes papéis dos profissionais na sociedade e encontrar o seu lugar como profissional na sociedade.			
Se você prepara os estudantes para serem conscientes do contexto social, como você desenvolve estas competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando palestras ;			
2. Estudo-de-caso ;			
3. Solicitando aos estudantes que desenvolvam e conduzam pesquisas , utilizando entrevistas e técnicas de observação;			
4. Solicitando aos estudantes que desenvolvam projetos ;			



5. Trabalho em grupos;			
6. Solicitando que os alunos façam apresentações;			
7. Atividades práticas (Laboratórios, trabalho em campo, etc.);			
8. Utilizando reuniões ou " <i>brainstorming</i> " para construção de opiniões;			
9. Auto-estudo e tarefas de casa;			
10. Outros. Quais?			
2. Como você avalia se os alunos desenvolveram as competências?	Nunca	Pouco	Muito
1. Utilizando provas escritas;			
2. Avaliando os artigos e relatórios dos estudantes;			
3. Avaliando os projetos criados pelos estudantes;			
4. Avaliando a ativa participação dos alunos durante as aulas e discussões;			
5. Dando " <i>feedback</i> " aos estudantes de suas avaliações;			
6. Enviando questionários aos estudantes para que façam uma auto-avaliação sobre as competências desenvolvidas;			
7. Outras. Quais?			

Apêndice A – Carta de apresentação do questionário



Universidade Federal do Paraná
Setor de Ciências Sociais Aplicadas
Departamento de Ciências e Gestão da Informação

Curitiba, 10 de Outubro de 2007.

Caro (a) Professor (a),

Sou Vanessa AP. Dagostini Zuanazzi, aluna do curso de Gestão da Informação da Universidade Federal do Paraná. Estou desenvolvendo meu trabalho de Pesquisa, **"Investigação a Cerca do Perfil Profissional do Gestor da Informação"** que tem como objetivo **"Investigar as competências do profissional Gestor da Informação"** Gostaria de contar com sua colaboração, respondendo o questionário em anexo. A compilação dos dados da pesquisa, bem como, o restante do trabalho estará disponível na monografia.

Qualquer dúvida, favor contatar Profa. Maria do Carmo Freitas, Dra. Eng (mcf@ufpr.br ou 41 3360 4470 ou 41 3360 4420), ou a mim (vanessa.zuanazzi@andritz.com ou 41 99444375).

Cordiais saudações,

Vanessa AP. Dagostini Zuanazzi

Maria do Carmo Freitas, Dra. Eng.
Professor Adjunto I
Universidade Federal do Paraná
Departamento de Ciências e Gestão da Informação