

# O PROFISSIONAL DA INFORMAÇÃO E O PARADIGMA DA SOCIEDADE DA APRENDIZAGEM

Maria Alice Rebello do Nascimento\*

**RESUMO:** Examina os desafios e os riscos enfrentados pelo profissional da informação em manter-se num mercado de trabalho altamente competitivo. Para atingir esse objetivo, na sociedade da aprendizagem, os bibliotecários a exemplo dos demais profissionais, têm que aprender na escola e na vida, num contexto educacional que comporta o ensino formal descrito no formato presencial e à distância, na aprendizagem colaborativa, na auto-aprendizagem e na aprendizagem possível, através da comunicação informal. O reconhecimento do aprendizado adquirido na universidade logo se defronta com os meandros do mercado em expansão, do surgimento de novos competidores e da gestão de novos paradigmas. Nesse sentido, a aprendizagem e o conhecimento são os melhores instrumentos para garantir os direitos de cidadania e, ao mesmo tempo contribuir com o outro lado da questão – os deveres de qualquer cidadão. A conquista do profissional da informação nessa sociedade que se anuncia consiste em “Aprender a aprender” porque sua principal missão reside, essencialmente, na manipulação do estoque de informação, trabalhando com o ciclo do conhecimento: criação, disseminação, assimilação, sistematização e aplicação do conhecimento.

Palavras-chave: profissional da informação; sociedade da informação; sociedade do conhecimento; sociedade da aprendizagem; educação continuada; capacitação; reciclagem profissional; treinamento; auto-aprendizagem.

## 1. Introdução

As mudanças de ordem econômica, cultural e social vêm provocando uma grande transformação nos valores que norteiam a vida das pessoas, e conseqüentemente, nos conceitos de ética e cidadania. A busca desenfreada por um melhor lugar na sociedade ganhou destaque, estimulando-se a competitividade, muitas vezes, predatória do

---

\* Coordenadora do Sistema de Bibliotecas da Unicamp. Rua Sérgio Buarque de Holanda - 424. Cidade Universitária - Campinas - SP - Brasil - CEP 13081-970. [malice@obelix.unicamp.br](mailto:malice@obelix.unicamp.br)

mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, a brutal velocidade das mudanças tecnológicas, numa sociedade essencialmente baseada na informação, na aprendizagem e no conhecimento tornaram essa busca mais feroz e complexa, acentuando, de outro lado, os desequilíbrios sociais. O momento, que ora vivemos, é de instabilidade institucional, incertezas tecnológicas, inconsistências políticas, competição e mudanças rápidas, num cenário mercantilista, em que opera a lógica do mercado para atender ao processo de globalização.

Na corrida irracional pela conquista de bens, alavancada pela sociedade essencialmente capitalista e, simultaneamente a ausência de uma ação comum e pública que minimize os desequilíbrios sociais, estabeleceu-se o desinteresse em se desenvolver ações que possam imprimir um “tom mais humano” à vida da sociedade. O exercício da cidadania se ressentida da ausência de valores vigentes nos direitos e nos deveres do cidadão. O conceito de cidadania e a ética, relegados a um cenário de fundo, transmitem ao cidadão uma sensação de impotência e de aviltamento de sua condição, gerando desestímulo e banalização dos valores. Por outro lado, o poder público não tem mais capacidade de defender os cidadãos e a organização da sociedade é um eficiente mecanismo para garantir os nossos direitos e o exercício de nossos deveres. O desenvolvimento de uma nação, mais justa e equilibrada, passa pelo exercício da condição de cidadão em toda a sua plenitude.

Nesse sentido, a aprendizagem e o conhecimento são os melhores instrumentos para buscar a inserção nessa sociedade que ora é forjada. O ato de aprender e de assimilar o conhecimento precisam ser difundidos de todos os modos e meios, não apenas através dos cânones convencionais. Até recentemente, a educação estava voltada para a formação das chamadas “pessoas de bem”, trabalhadores honestos que

facilitavam sua atuação dentro de princípios moralmente aceitáveis, hoje conhecidos como cidadãos politicamente corretos.

Existe consenso atualmente que o projeto de aprendizagem, formalizado a partir das novas visões da educação “tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”, circunscrito no Art. 2º da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Entretanto, o cumprimento dessa legislação se esvazia e termina, quando se procura entender e detalhar o que se entende pelo desenvolvimento do indivíduo, pelo preparo do cidadão, pela formação e qualificação dos profissionais e pela busca da educação continuada desses agentes envolvidos no mercado de trabalho de uma sociedade capitalista. Embora, seja comum criticar que nossas escolas preparam para uma realidade que já não existe e hajam recorrentes propostas de mudança de nossas instituições de ensino, o que é perfeitamente correto e adequado, é urgente lembrar que o processo de aprendizagem engloba uma pluralidade de intervenções necessárias à formação do ser humano e que não podem estar contidas numa legislação e, tampouco são cabíveis em modelo de educação formal que não contempla as várias visões.

VISÃO DO SER - que engloba a Educação e o Indivíduo, onde educar é formar a pessoa, o ser complexo que sente, percebe, aprende, fala, pensa, imagina, elabora teorias, crê, conhece, emite juízos, tem emoções, critica e elogia, diferencia o certo do errado, discrimina entre o belo e o feio, escolhe, assume e atribui responsabilidades, compartilha, sonha, cria, decide, age e faz projetos;

VISÃO DO CONVIVER – que contempla a Educação e a Comunidade e representa parte do processo educativo, preparando a pessoa para conviver com seus semelhantes, para viver em comunidade. Esse

convívio se, inicialmente, se dá no âmbito da família, no círculo de amigos, na escola, na igreja, no clube, no bairro, depois gradualmente se expande de modo a abranger a cidade, a região, o país e o mundo. A cidadania, hoje, se exerce em nível planetário, sem perder de vista o convívio dos ambientes particulares e privados, dos relacionamentos interpessoais e profissionais e dos envolvimento emocionais;

VISÃO DO FAZER – que contém a Educação e o Mercado de Trabalho, tendo por fim preparar a pessoa para exercer uma profissão, como forma de realização pessoal, de subsistência e sustento para si próprio e dos seus e de contribuição social. Este preparo iniciado nos primeiros anos através da educação formal e formadora representa o passaporte inicial para o ingresso no mercado de trabalho, porém insuficiente para se manter ao longo da vida profissional que sofre profundas mudanças nas diferentes profissões, estando em constante redefinição e dinamicidade e que exige um esforço sistemático e estruturado em busca da educação continuada, do treinamento e da perseguição frenética pela aprendizagem que aproveita o conhecimento para agregar maior valor às atividades profissionais.

Na sociedade da aprendizagem há que se aprender na escola e na vida, num contexto educacional que comporta o ensino formal descrito no formato presencial e à distância, na auto aprendizagem, na aprendizagem colaborativa e na aprendizagem possível, através da comunicação informal.

## **2. O Processo de Aprendizagem**

Dada a complexidade da sociedade da informação, do conhecimento e da aprendizagem, não é possível operar com um único modelo de forma de apreensão, assimilação e sistematização do conhecimento. Atualmente, o pleno exercício profissional força a

transição do aprendizado temporário, para pessoas que terão que aprender por toda a vida.

O aprendizado constante, de maneira interativa e colaborativa vem substituir a leitura passiva e a experiência reduzida à sala de aula. Hoje, os trabalhadores voltam a estudar, muito menos interessados em diplomas, mas em atualizar suas habilidades profissionais e seu “know how” técnico, para evitar a obsolescência, particularmente em época de enxugamento, de reengenharia, de terceirização e de globalização do mercado. Por sua vez, as empresas, cada vez mais, quantificam e incluem o percentual de recurso humano no cômputo geral do capital da firma.

No caso particular da biblioteca, historicamente sabe-se que as forças de mudança do perfil do profissional da informação e dos rumos dos próprios centros de informação não estavam em seu interior, mas ocorriam à sua revelia. Desde a década de 1970, Litton já alertava que “os diretores de bibliotecas que queiram ver chegar um tempo de glória e grandeza para a venerável casa do livro, deverão buscar, dentro dela, os instrumentos que permitam alcançar a transformação desejada, sem esperar a ajuda de fora. Há uma poderosa força renovadora em potencial nos programas de formação do pessoal.” (LITTON, 1975) O que sugere que a adoção de um enfoque evolucionário permitirá aos bibliotecários se adaptar e adotar os novos paradigmas. É sabido que o mundo do trabalho e da possibilidade de empregabilidade está repleto de conhecimento tácito que exige, entre outros requisitos, boa capacidade de integração, comportando sempre aprendizes de várias faixas etárias, interesses individuais e “backgrounds” distintos, o que está a exigir uma maior diversidade de opções de aprendizado. Fala-se, até, no ensino onipresente, onde o aprendizado acontece para

qualquer um, em qualquer lugar e em todo o tempo. Em síntese, é o aprendizado ao longo da vida. E de que forma se daria?

### **3. Formas de Aprendizagem**

Atualmente, o diploma cumpre um mero requisito para o ingresso no mercado de trabalho. Simultaneamente, inicia-se o processo de educação continuada que vai tornar-se a tônica da vida do profissional. Se a atualização profissional conservadora contemplava um processo de reciclagem de três a seis meses, a intervalos de 4 a 5 anos, hoje, os tempos de treinamento se reduzem e se dão a intervalos cada vez mais próximos. Os cursos de aproximadamente 2 semanas precisam acontecer, no mínimo, anualmente. Os treinamentos, com carga horária de 4 horas, são mais sucessivos e freqüentes, chegando, em algumas empresas, a treinamentos semanais. Como se isso não bastasse, a reciclagem mais agressiva passa a acontecer diariamente por, pelo menos, uma hora. É esse o cenário que se descortina para os profissionais que enfrentam o mercado de trabalho.

Em 1955, numa proposta inovadora a Disneylândia cria o seu “Programa de Treinamento”, que deu origem ao centro de treinamento da Universidade de Disney. Desde então, as universidades de empresas não param de crescer, ultrapassando atualmente, nos Estados Unidos, a 2.000 universidades mantidas por empresas, também conhecidas por universidades corporativas. No Brasil, já existem vinte iniciativas semelhantes. Entretanto, “é bom esclarecer que o nome “universidade” é uma licença poética”. (VEJA, 03/05/2000, p. 148)

Essas universidades fundamentalmente buscam garantir ao funcionário uma estrutura de ensino permanente, na qual ele aprenda coisas que serão utilizadas no dia a dia da empresa. Os objetivos para esse investimento centram-se na possibilidade de descoberta de competências internas, padronização das melhores práticas e

valorização do pessoal. Do ponto de vista do profissional, geralmente os cursos fornecem diploma de participação e significam chances de promoção. Entretanto, essa proposta de empresas, em sua maioria multinacionais, carrega sérios desafios para concretizar a tão sonhada reciclagem profissional. São programas de altos custos que exigem flexibilidade e, ao mesmo tempo, precisam perseguir a eficácia face à diversidade das necessidades de treinamento e que, portanto, estão restritos à maioria dos profissionais não vinculados às empresas transnacionais.

É claro que muitos obstáculos podem ser superados: programas podem ser flexibilizados, custos são passíveis de redução, graças aos métodos de ensino à distância e ao emprego de novas tecnologias. Também, a diversidade de necessidades de reciclagem são superáveis em programas de parceria externas e de colaboração com os profissionais mais experientes da “casa”, pois essa aprendizagem sugerida não pode estar desvinculada do dia-a-dia do funcionário. É um modelo que inclui e congrega o aprendizado adquirido, formal e informalmente.

### **3.1. Aprendizado Formal**

Embora, historicamente a certificação do conhecimento seja dada por meio de um diploma, essa “licença” é insuficiente para sobreviver durante o período de vida profissional. O reconhecimento do aprendizado adquirido na universidade logo se defronta com os meandros do mercado em expansão, do surgimento de novos competidores, da gestão de novos paradigmas.

No tocante ao credenciamento formal duas são as formas possíveis de aprendizado: a síncrona e a assíncrona. Na forma síncrona, mais rígida, outras duas modalidades se desdobram em presencial e não-presencial. No caso de cursos presenciais, professor e

aluno estão ao mesmo tempo, no mesmo local, enquanto nos treinamentos não presenciais, professor e aluno estão ao mesmo tempo, mas em locais distintos. O ensino de educação à distância vem buscando novas soluções e modalidades de treinamento que permitem a aprendizagem assíncrona, o que representa a quebra de barreira do tempo e do espaço, fazendo com que essa nova maneira seja mais compatível e adequada às demandas do mercado, o que significa que professor e aluno estão em horas distintas, em locais distintos.

A variedade de modalidades de educação formal não bastam e são insuficientes se atermo-nos apenas à questão de sincronia e assincronia, formas presenciais e não presenciais. Pelo contrário, é fundamental introduzir outros elementos. O sistema convencional de ensino, centrado no professor, representa um baixo grau de retenção no processo de aprendizagem. Já, o modelo de aprendizagem colaborativa, centrada no aluno, determina que a busca do conhecimento está orientada a trabalho em grupo, por iniciativa do próprio aprendiz. Nos dados apresentados por Cook é possível comparar o grau de fixação de um aprendizado, de acordo com a metodologia empregada. Assim observa-se que “uma pessoa retém 10% do que lê; 26% do que escuta: 30% do que vê; 70% do que vê e escuta; 70% do que discute com outros; 80% do que aprende experimentando; 90% do que explica para outros e 95 do que ensina para outros” (COOK, 1999, p.61)

### **3.2. Aprendizagem Informal**

Nesse cenário o profissional tem um papel fundamental na construção de sua carreira e de seus sonhos. A principal iniciativa do empregado reside em investir na sua qualificação e valorização profissional.

Com a alta concorrência no mercado, podem faltar dinheiro e tempo para fazer cursos, mas sobram cobranças das instituições e das

empresas para que os profissionais estejam sempre atualizados. No aparente beco sem saída, há uma solução viável possível através da iniciativa de estudar por conta nas “horas vagas”. Nesse novo cenário, dentre os desafios da educação continuada, não se pode descartar os benefícios advindos da auto-aprendizagem.

Há quem aprenda porque precisa, porque quer ou porque gosta. Seja lá qual for a motivação a aprendizagem é fundamental para o aprimoramento profissional. Ao aceitar o desafio da auto aprendizagem é fundamental: planejar o tempo, que inclua regularidade, através de tarefas diárias e/ou semanais; administrar a agenda, demonstrando tarefas irrelevantes e atividades essenciais; organizar um local para estudar, a despeito de toda a capacidade de concentração, para maior aproveitamento da leitura e da memorização; buscar a auto motivação, assumindo a responsabilidade pela qualidade do aprendizado; estabelecer um planejamento de aprendizado que contemple prioridades e estratégia para alcançar o objetivo e, por último, fazer apontamentos e revisões. O ato de sistematizar o conhecimento aprendido potencializa o processo de aprendizado.

É possível aprender sozinho sobre qualquer assunto e o segredo, segundo especialistas educacionais, não está na quantidade de aulas ou no acompanhamento, mas na forma de estudar, o que exige técnica, disciplina, curiosidade, criatividade e disposição. O primeiro passo para aprender com eficiência é identificar, na rotina diária, onde existe desperdício ou economia de tempo. A segunda medida é tentar incorporar o papel do professor que incentiva o aluno a buscar conhecimento e motivar a si próprio a fazer os dois papéis: aluno e professor. Em síntese, ser um pesquisador que procura informação como trabalha um garimpeiro à procura de preciosidades, e todos sabemos isso depende de empenho.

#### **4. O Perfil do Profissional da Informação, do Conhecimento e da Aprendizagem**

Informação, aprendizagem e conhecimento. Esse costuma ser parte integrante do cardápio dos bibliotecários e profissionais da informação. Curiosamente recorremos aos conceitos.

**INFORMAÇÃO** – ato ou efeito de informar; transmissão de notícias; dados. É um recurso material ou imaterial que é, ou pode ser, comunicado. Pode não existir. Resulta do conhecimento. Apoia o conhecimento.

**APRENDIZAGEM** – ação de aprender qualquer ofício, arte ou ciência; tempo gasto para aprender uma arte ou ofício; denominação geralmente dada a mudanças permanentes de comportamento como resultado de treinamento ou experiência anterior; processo pelo qual se adquirem essas mudanças.

**CONHECIMENTO** – ato ou efeito de conhecer; faculdade de conhecer; idéia, noção; saber, instrução, perícia, razoabilidade, circunspeção. É co-substancial com as pessoas. É criado ou modificado pela experiência. Existe sempre. Transforma e agrega valor à informação.

A vigência desse paradigma significa estar imerso em uma sociedade, cada vez mais dependente e intensiva, no uso de serviços e produtos de informação. Em oposição, cabe dizer que abaixo da ponta do iceberg, existem amplas faixas de categorias de usuários que não percebem as possibilidades quase ilimitadas de manejo do conhecimento e aprendizagem que oferecem as modernas tecnologias de informação. É nesse espaço que surge, com maior impacto, o papel do bibliotecário. Não que velhas rotinas, antigos trabalhos efetuados em bibliotecas serão eliminados, mas o trabalho do profissional da informação está a exigir novos papéis. Os diversos mundos dos

bibliotecários estão contidos em dois paradigmas, que se opõem e que esperam uma mudança de atitude. Se em determinado momento o profissional da informação lidava com práticas consagradas e cristalizadas, hoje a dinâmica impõe uma variedade e diversidade de papéis ao bibliotecário que parecem co-existir em um universo caótico. Assim, é possível didaticamente pensar no convencional anteriormente vigente e no atual, que operam num processo de superposição.

### **ANTERIORMENTE**

Convencional  
Dentro da comunidade  
Centralização  
Guardião  
Fontes formais  
Técnica  
Segurança  
Oferta cativa  
Neutralidade  
Monitor  
Competição  
Aprendizado linear

### **ATUALMENTE**

Prospectiva  
Com a comunidade  
Descentralização  
Facilitador  
Todas as fontes  
Eficácia  
Riscos  
Demanda  
Responsabilidade  
Pesquisador  
Cooperação  
Aprendizado complexo e caótico

Assim, a mudança de enfoque no perfil do profissional da informação traz à tona um elenco de habilidades a serem perseguidas e que, talvez apontem indicadores. São cruciais

**habilidades técnicas** que compreendem - entender da área de atuação e conhecer as tecnologias; **habilidades sociais** que contemplam - buscar a interação; promover a cooperação e ter facilidade de comunicação; **habilidades culturais** que permitem -

absorver o aprendizado; compreender o contexto e entender de gerenciamento e **habilidades emocionais** que propiciam - desenvolver a auto estima; permitir o envolvimento; perseguir a criatividade e produzir a curiosidade.

Os centros informacionais, antes muito mais depósito de acervos e de oferecimento de serviços dentro de padrões estabelecidos quanto a formatos definidos, conteúdos fixos, fontes delimitadas, usos previsíveis, para uso local, agora, incluem, re-empacotam, reorganizam e operam com formatos híbridos, conteúdos dinâmicos, fontes imprevisíveis, usos aleatórios, de localização global.

Esse novo perfil do profissional da informação, tão incessantemente perseguido, representa a perspectiva de atuação em sistemas de informação ligados às áreas de ciência, tecnologia e negócios no Brasil que enfatizam justamente novas tecnologias, infra-estrutura de telecomunicações, novos comportamentos e técnicas gerenciais, conhecimentos imprescindíveis para o desenvolvimento desse profissional.

Nesse contexto, conforme aponta Tarapanoff, “o treinamento em serviços e a educação continuada a serem buscadas pelo próprio indivíduo, devem basear-se na observação e necessidades do dia-a-dia, e estarem norteadas para a qualidade e o conhecimento. O aprendizado exige a integração do indivíduo no seu próprio trabalho, visando os objetivos organizacionais e buscando na educação formal e informal a sua atualização e reciclagem.” (TARAPANOFF, p. 23)

## **5. Conclusão**

O “porto seguro” é uma mera superstição. A vida é uma aventura ousada que impõe incertezas, fracassos, frustrações, recuos, perdas, vitórias, conquistas e ganhos, oportunidades e sonhos. O mundo do

trabalho apenas replica esse modelo e não é diferente para os profissionais da informação.

As trapaças de previsão quanto aos destinos dos bibliotecários sempre remetem à extinção da profissão; à apropriação por outros profissionais e outras mazelas. Entretanto há que se encarar a questão de forma mais objetiva e direta, nos projetando no futuro que nos apavora. Somos os profissionais da informação que construiremos o futuro que queremos, por isso a nós pertence o destino de sobreviver ao mercado de trabalho, através do cultivo da prática da aprendizagem e do conhecimento técnico, político, social e emocional, incorporando boa dose de criatividade e de cultivo da auto-estima, aliás conseguido através do exercício de cidadania.

Então, a fórmula mágica para conquistar esse espaço, na sociedade que se anuncia reside em “Aprender a aprender”, porque é através da aprendizagem que se aproveita o conhecimento para incrementar o valor de nossas atividades. Afinal, o profissional da informação, ao manipular o estoque de informação, trabalha com o ciclo do conhecimento, ou seja de criação, disseminação, assimilação, sistematização e aplicação do conhecimento.

É notório que, um dos fatores de maior instabilidade da sociedade atual, neste fim de século, é a rapidez com que ocorrem as mudanças. Assim, o que precisamos é de estratégia e agilidade. A indefinição de estratégia, fatalmente leva à adoção da estratégia de alguma outra pessoa. É nossa estratégia que define para onde vamos. Só podemos abrir mão delas se não nos importamos com a questão que começamos: Para onde estamos indo? Nosso destino precisa depender, pelo menos em parte, daquilo que nós “determinamos”, pois, caso contrário, nosso destino será determinado pela chance, ou, pior ainda, pelos outros. Mas, como as mudanças são extremamente rápidas, as estratégias precisam

ser articuladas e flexíveis, transformando imobilidade em ação imediata isolada e individualmente, com o objetivo de produzir o pleno exercício e desempenho profissional do bibliotecário.

O que pretendemos dizer com isso? A futurologia negativa que tentam nos impingir não pode nos assustar e a saída possível se dará através do exercício da cidadania; do entendimento dos direitos e dos deveres e do nosso compromisso com a sociedade. Para isso, é fundamental estar aberto ao constante processo de aprendizagem para a assimilação de conhecimento. Os novos mandamentos de empregabilidade baseiam-se em alguns princípios: **saia da sala** e tenha contato com as pessoas; **aprenda sempre**, sugerindo cursos e palestras; **procure ser curioso**, conhecendo sua empresa, o que demonstra seu sinal de interesse; **conheça os parceiros**, porque “piloto de escrivania” não dá conta do mercado que é extremamente dinâmico; **seja informal**, uma vez que esse fator dá oportunidade de conhecer melhor os seus parceiros de trabalho e o leva à liderança e, por último, **faça tudo**, porque embora ser especialista seja importante, ser multidisciplinar é um grande diferencial.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS<sup>1</sup>

ALBA, Luis. El profesional de información y los cambios globales: temas para un debate. In: COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA, CENTRO LATINO AMERICANO DE DOCUMENTACIÓN. **Tres enfoques sobre el nuevo gestor de la información** [on line]. [Citado 8/05/2000]. Disponível na Internet : <<http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/informacion/1c11014/enfo3a.html>>.

---

<sup>1</sup> Referências normalizadas segundo Norma ABNT 6023 com adaptações da Norma ISSO 690-2, nas referências bibliográficas de documentos eletrônicos.

BAGNAL, Richard G. Moral education in a postmodern world: continuing professional education. **Journal of moral education**. London : Pemberton, v. 27, n. 3, p. 313-331, sep. 1998.

CASANOVA, Marco Antonio. Ensino e aprendizagem à distância e a rede bibliodata. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS e REUNIÃO DA REDE BIBLIODATA CALCO, XI, 2000, Florianópolis. **Anais...** [cd rom]. Florianópolis, 2000.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA, CENTRO LATINO AMERICANO DE DOCUMENTACIÓN. **Bases de una propuesta temática instrumental para el ciclo de entrenamiento** [on line]. [Citado 15/05/2000]. Disponible na Internet: <<http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/informacion/lcl734/BAPRO1.html>>.

\_\_\_\_\_. **Ciclo de entrenamiento en gestión de la información : organización y contenido** [on line]. [Citado 9/05/2000]. Disponible na Internet: <<http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/informacion/lcl734/CICLE1.html>>.

COOK, J. & COOK, L. How technology enhances the quality of student learning. **Quality Progress**, n. 1, p. 59-63, 1999.

CUBILLO, Julio. La búsqueda de nuevos liderazgos organizacionales en gestión de la información en América Latina y el Caribe. In: COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA, CENTRO LATINO AMERICANO DE DOCUMENTACIÓN. **Tres enfoques sobre el nuevo gestor de la información** [on line]. [Citado 5/05/2000]. Disponible na Internet: <http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/informacion/lcl1014/enfo5a.html>>.

GAZITÚA, José Miguel. Gestores de información y el entorno: algunas referencias para la navegación. In: \_\_\_\_\_. **Tres enfoques sobre el nuevo gestor de la información** [on line]. [Citado 5/05/2000]. Disponible na Internet: <<http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/informacion/lcl1014/enfo4a.html>>.

LITTON, Gaston. **Formação de pessoal**. São Paulo : McGraw-Hill, 1975. 183p. (Série Biblioteconomia, 11).

MULDER, Martin, NIJHOF, Win J., BRINKERHOFF, Robert O. (Ed.). **Corporate training for effective performance**. London : Kluwer Academic Publishers, 267p.

NOBLE, David. Ensino à distancia, lucros e mediocridade. Tradução por Telma Baliello. **Le monde diplomatique** [on line]. [Citado 5/05/2000]. Disponível na Internet : <<http://www.diplo.com.br/aberto/0004/18.html>>.

NUNES, Ivônio Barros. Noções de educação à distância. **Revista educação a distância** [on line]. 1994. n. 4/5, dez./93-abr/94. [Citado 18/05/2000]. Disponível na Internet:: <<http://www.intelecto.net/ead/ivonio1.html>>.

SETTI, Adriana. A empresa na sala de aula. **Veja**. Abril, v.33, n.18, 3 maio, p.148-149. 2000.

TARAPANOFF, Kira. **Perfil do profissional da informação no Brasil**. Brasília : IEL/DF, 1997. 134 p.