

Padrões para pessoal nas bibliotecas universitárias brasileiras

Eduardo José Wense Dias

INTRODUÇÃO

O estabelecimento de padrões para bibliotecas universitárias tem merecido atenção especial dos bibliotecários nos últimos anos, tanto no país, quanto no estrangeiro. Prova disso são os documentos elaborados por organizações como a American Library Association (ALA)^{1,2,3} e a International Federation of Library Associations (Ifla)⁴, bem como a inclusão do tema nos I e II Plano Nacional de Bibliotecas de Instituições de Ensino Superior (PNBU)^{5,6}

Neste trabalho, limitamo-nos à questão dos padrões para pessoal. Trata-se do componente mais importante em qualquer organização, como muito repetido na literatura de administração. No entanto, nem sempre parece receber a atenção devida. Como observa um respeitado consultor, "no Brasil os empresários e governantes falam muito no crescimento da produtividade e qualidade, mas se esquecem do terceiro e mais importante elo da engrenagem administrativa: as pessoas"⁷.

Pela sua própria natureza, as pessoas são refratárias a modelos, fórmulas e esquemas reducionistas. Por isso, é natural que seja difícil estabelecer padrões nessa área. A nossa proposta procura levar em consideração as características peculiares dessa área, bem como algumas características organizacionais e culturais prevalentes no país e que se refletem, naturalmente, no nosso ambiente específico.

CONCEITO DE PADRÃO

Documento sobre padrões para as bibliotecas sul-africanas define-os como critérios a partir dos quais os serviços bibliotecários podem ser medidos e avaliados⁸. Os padrões podem ser qualitativos ou quantitativos. Parece haver uma

tendência em favor dos qualitativos e bastante restrição em relação aos quantitativos. Prova disso é que podemos identificar um trabalho continuado na área dos qualitativos, exemplificado pelas listagens de enunciados proclamadas oficialmente por instituições como a ALA e a Ifla^{1,4}.

No que diz respeito aos padrões quantitativos, a tônica parece ser de desconfiança quanto à sua utilidade, como no caso dos padrões Ifla⁴, embora a natural dificuldade em se estabelecer padrões dessa natureza em nível internacional.

Entretanto, também em nível nacional, as dificuldades persistem, se tomarmos a experiência norte-americana como exemplo. Após coletar dados nos vários tipos de universidades e de testar várias fórmulas, a chamada Comissão Smith da ALA, encarregada de estabelecer padrões para as bibliotecas universitárias, chegou à conclusão de que os resultados eram muito variáveis para serem úteis como guia para a prática em todo o universo dessas bibliotecas. Pesquisa de opinião entre os próprios bibliotecários encontrou-os divididos, decidindo então a Comissão abandonar por completo a idéia de estabelecer padrões quantitativos⁹. Em consequência, no documento oficial vem a afirmativa de que nenhuma fórmula ou modelo único existe para determinar a dimensão ideal do quadro de pessoal (de uma biblioteca universitária), pois tanto variam, de instituição para instituição, os fatores a serem considerados¹. E até mesmo dentro de uma organização haveria dificuldade para se estabelecerem esses padrões quantitativos, como adverte Gopinath, que entende não deverem ser expressos em quantitativos fixos, mas na forma de limites mínimos e máximos¹⁰.

Assim, parece inviável estabelecer padrões quantitativos em relação a pessoal, pelo menos nos termos tradicionais, em nível nacional ou regional.

Resumo

O estabelecimento de padrões para as bibliotecas universitárias tem privilegiado os padrões qualitativos sobre os quantitativos, como são exemplos os padrões da ALA e da Ifla. A proposta incluída neste artigo, limitada a questão do pessoal, procura combinar os dois tipos de padrões e, assim, aproveitar os aspectos positivos de ambos os tipos. A utilização de padrões, entretanto, pressupõe algumas condições que as bibliotecas universitárias precisam atender para que essa utilização produza os efeitos que se espera.

Palavras-chave

Bibliotecas universitárias/Padrões; Padrões para pessoal/Bibliotecas universitárias.

Texto revisto do trabalho-base apresentado no VII Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias, Rio de Janeiro, 25 a 28 de novembro de 1991.

PADRÕES EXISTENTES

PADRÕES DA ALA

A American Library Association (ALA), por meio de sua divisão de bibliotecas universitárias, vem se preocupando com a definição de padrões desde 1968. Então, foi criada uma comissão para tratar do assunto e publicada uma listagem de enunciados. Em sua versão revista e publicada em 1979¹, o referente a pessoal é constituído de dois enunciados:

Padrão C. 1

A biblioteca universitária deve ter um número suficiente e variado de pessoal encarregado de desenvolver, organizar e manter as coleções e prover serviços de informação e referência necessários à comunidade universitária.

Padrão C.2

A política de pessoal da biblioteca universitária deve ser baseada em práticas administrativas modernas e consistentes e deve estar consoante com a política vigente no âmbito da universidade e com os objetivos da biblioteca.

Como se pode observar, são tão genéricos que parecem igualmente pouco úteis, o que talvez tenha levado seus redatores a acompanhá-los de extensos comentários, que os tornam mais precisos. No caso do primeiro, por exemplo, o comentário explicita tarefas que devem ser desempenhadas pelo bibliotecário e a formação adequada para o profissional.

PADRÕES DA IFLA

O estabelecimento de padrões da International Federation of Library Associations (Iflla) para bibliotecas universitárias, com referência especial aos países em desenvolvimento, foi considerado um dos objetivos principais da programação da entidade para o período 1981-1985¹¹. Para tanto, foi criado um grupo de trabalho, integrado por três diretores de bibliotecas universitárias, que elaborou um documento inicial, depois discutido e revisado pela Seção de Bibliotecas Universitárias da organização, fixando-se assim seu texto final¹².

A exemplo dos padrões da ALA, o que se buscou inicialmente foi estabelecer diretrizes e princípios gerais. A razão foi a de que o "desenvolvimento de padrões seria um problema muito complexo e muito incerto quanto à utilidade geral de seus resultados¹²". Veja-se, por exemplo, o

primeiro enunciado referente a pessoal, que, aliás, em sua primeira parte, é reprodução fiel do primeiro enunciado ALA anteriormente mencionado:

"A biblioteca deve ter um número suficiente e variado de pessoal encarregado de desenvolver, organizar e manter as coleções, e prover os serviços de informação e referência necessários à comunidade universitária. O tamanho e as qualificações do quadro de pessoal serão determinados por muitos fatores, dentre os quais: tamanho e escopo das coleções, número de unidades bibliotecárias isoladas, número de pontos de serviço, número de horas de serviço, volume de aquisição, volume de circulação, natureza do processamento e natureza da demanda de serviço"¹³.

Esses padrões, como os da ALA, são tão amplos e genéricos, que seria difícil questionar sua validade ou pertinência.

EXPERIÊNCIA BRASILEIRA

O estabelecimento de padrões para as bibliotecas universitárias no Brasil está sendo preocupação dos bibliotecários universitários e dos estudiosos do assunto há algum tempo. Já em 1974, ao final do Seminário para Estudo dos Problemas de Administração e Funcionamento das Bibliotecas Universitárias, uma das recomendações aprovadas se referia à "necessidade de estabelecimento de padrões nacionais para a biblioteca universitária¹⁴". Depois da instituição do Seminário Nacional de Bibliotecas Universitárias (SNBU), a questão tem estado presente de forma constante, a começar pelo I SNBU. Neste, uma das recomendações sugeria a criação de "um grupo de trabalho a fim de devotar-se a uma estrutura organizacional "modelo", tendo em vista a formação de padrões mínimos para a biblioteca universitária¹⁵".

Em várias outras oportunidades, a questão voltou à baila no âmbito do SNBU. A relevância dessa preocupação foi de certa forma chancelada com a inclusão de diretrizes e ações relativas ao assunto nos dois planos nacionais de bibliotecas universitárias já elaborados. Em 1991, o assunto tornou-se o tema principal do VII SNBU¹⁶.

Não temos ainda, entretanto, nenhum documento sobre padrões do tipo daqueles editados pela ALA e pela Iflla. Klaes considera que os dois PNBUs têm características semelhantes aos padrões

dessas duas entidades no que diz respeito à área de desenvolvimento de coleções¹⁷.

Quanto a pessoal, também poderíamos dizer a mesma coisa, embora haja apenas uma diretriz sobre o assunto, em cada um dos planos, limitadas ambas à questão da capacitação do pessoal técnico e científico das bibliotecas.

QUESTÕES ESTRUTURAIS

Como já observamos, os padrões foram reconhecidos como instrumento importante da administração, e isso é confirmado pela experiência de vários países que têm envidado esforços no sentido de estabelecê-los¹⁵. Entretanto, parecem-nos necessárias algumas condições para que os padrões, existindo, possam ser aplicados e produzam os resultados esperados. Tratamos de algumas dessas condições nesta seção.

É preciso, antes de tudo, qualificar melhor o estamento gerencial das bibliotecas. Parece não haver dúvida de que os bibliotecários brasileiros têm dificuldade em desempenhar tarefas gerenciais^{18,19,20}, fenômeno que, entretanto, não é exclusividade nossa²¹. Como observa Wasserman, a administração é "a atividade que, isoladamente, mais está diretamente relacionada com o progresso econômico. Recursos físicos, financeiros e humanos não passam de agentes passivos; precisam ser eficazmente combinados e coordenados por meio de administração ativa e eficiente para que um país alcance um nível substancial de crescimento e desenvolvimento econômico²²". Isso se transpõe, naturalmente, para o âmbito de uma organização, na qual os administradores também têm um papel vital.

Uma outra preocupação diz respeito a certas peculiaridades organizacionais e culturais do país que se refletem também nas universidades e em suas bibliotecas. Como sabemos, as nossas mais importantes bibliotecas universitárias estão vinculadas a universidades públicas e sofrem de todas as limitações e males do serviço público. É uma situação crônica e, aparentemente, sem perspectivas de solução a curto ou médio prazo, mas isso não deve ser motivo para se pensar que não pode haver soluções. Afinal, temos pelo menos um exemplo histórico de solução concebida para enfrentar a inoperância do serviço público - a criação da administração indireta no governo Juscelino Kubitschek.

Ainda, os bibliotecários universitários precisam tomar a iniciativa de discutir

novos conceitos que começam a se firmar em outros países. Um desses conceitos é o gerenciamento de recursos informacionais, surgido no âmbito das empresas privadas e organismos governamentais, que propugna a integração de todos os recursos informacionais existentes em uma organização.

Essa idéia já se estende às universidades, especificamente, onde começa a ganhar adeptos o conceito de Centros Integrados de Informação (CII)²³. Alguns CII já existentes em universidades norte-americanas integram, em uma mesma estrutura, a biblioteca, os sistemas de telefonia e telecomunicação, o sistema de comunicação e o centro de computação, entre outros. Discutir a biblioteca como elemento isolado no contexto de empresas e universidades está, definitivamente, começando a ficar fora de moda.

PROPOSTA

Nossa proposta é que se disponha de dois instrumentos para guiar os administradores nas questões de pessoal: um enunciado de diretrizes e princípios e um sistema de informações com dados quantitativos.

A lista de enunciados deve refletir princípios derivados de estudos e da experiência dos administradores. O seu objetivo principal é consolidar e sumarizar, em um único documento, idéias que estão dispersas na literatura ou mesmo que podem não estar ainda registradas, como é o caso de algumas experiências pessoais. Por outro lado, têm o consenso do grupo a que se destina à medida que é submetida à discussão e aprovação do grupo. Assim, a vantagem da lista de enunciados é a de poupar o tempo do administrador, que, caso contrário, teria de pesquisar a literatura ou conversar com colegas até estabelecer esses padrões.

Acreditamos que os enunciados devam ter como ponto de partida o texto da Ifla. Se este foi estabelecido inclusive com uma preocupação especial em relação aos países em desenvolvimento e se a entidade é reconhecida como representativa pelos bibliotecários brasileiros, parece-nos sensato que o trabalho deva servir de base para o texto brasileiro. Todavia, somos de opinião que os enunciados devam ser um pouco mais detalhados do que o são no texto Ifla, assim como em outros existentes. Como sugestão para debate, apresentamos em anexo um texto no formato que imaginamos.

O sistema de informações conteria dados de todas as bibliotecas universitárias

brasileiras, ficando à disposição de cada administrador trabalhar esses dados da forma e na extensão que cada um julgar conveniente. Assim o fará, esperamos, coordenar o trabalho de uniformizar essa coleta de dados e instituir mecanismos de controle de sua consistência, assim como desenvolver as rotinas para promover o seu fluxo, das bibliotecas até o sistema.

Entretanto, acreditamos que alguns outros dados, normalmente não disponíveis, seriam importantes. É necessário que se inclua a satisfação do usuário como uma variável a ser considerada em qualquer circunstância. Essa deve ser, inquestionavelmente, a medida do sucesso de qualquer biblioteca. Deve haver um esforço especial no sentido de desenvolver uma metodologia simples, mas confiável, para se aferir essa satisfação.

Subsidiariamente, poder-se-ia dispor também de indicadores indiretos do desempenho da biblioteca, tais como avaliações de cursos de graduação e pós-graduação, como a feita regularmente pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), para os últimos. No sucesso de um curso, tem de estar embutida, naturalmente, uma avaliação implícita e positiva da biblioteca do curso.

É necessário também que se faça uma distinção dentro das várias categorias funcionais da biblioteca, com base em critérios como o tempo de serviço e a atualização de conhecimentos. Parece insuficiente dizer apenas que uma biblioteca tem seis ou 20 bibliotecários. Quais são as características desses bibliotecários? São recém-formados ou têm vasta experiência? São acomodados, ou estão interessados em se atualizarem, em participar de cursos e programas de treinamento, comparecer a congressos e seminários?

Imaginamos esse sistema incorporando as melhores características do projeto de sistemas de informação para a tomada de decisões. Avanços significativos vêm ocorrendo nessa área, tanto em nível conceitual, quanto em nível tecnológico, que têm renovado o interesse nesse tipo de instrumento. Os sistemas especialistas, por exemplo, bem podem representar uma alternativa para a configuração desse sistema de informações.

CONCLUSÃO

Parece haver uma tendência em favor de padrões qualitativos e contra os padrões quantitativos, que talvez seja ainda mais

acentuada no que diz respeito especificamente ao pessoal. É uma tendência certamente influenciada pela própria natureza do objeto desses padrões.

Não devemos, contudo, estimular uma pretensa incompatibilidade entre esses dois tipos de padrões, mas procurar aproveitar os aspectos positivos de cada um. É o que fazemos, ao propor uma sistemática que prevê a existência de ambos. Os padrões qualitativos, esboçados na forma de uma listagem de princípios e diretrizes, e os padrões quantitativos, na forma de dados referentes às bibliotecas universitárias do país disponíveis em um sistema de informações gerenciais. Fica a cargo de cada biblioteca trabalhar estes dados, interpretá-los, para a partir dessa análise estabelecer os padrões que sirvam à mesma.

Para que esses padrões cumpram seu objetivo último - otimização do desempenho da biblioteca -, é necessário, evidentemente, que a sua utilização seja feita com a esperada competência gerencial. Para isso, é necessário melhorar esse aspecto da formação do bibliotecário. Ao mesmo tempo, outras questões estruturais e culturais devem ser enfrentadas, como a inflexibilidade de composição do quadro de pessoal - característica da maioria das nossas bibliotecas universitárias.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. STANDARDS for university libraries. *College & Research Libraries*, v. 40, n. 3, p. 101-110, Apr. 1979.
2. STANDARDS for university libraries: evaluation of performance (draft). *College & Research Libraries*, v. 49, n. 6, p. 343-350, June 1988.
3. STANDARDS for university libraries: evaluation of performance. *College & Research Libraries*, v. 50, n. 8, p. 679-691, Sept. 1989.
4. LYNCH, Beverly P. Standards for university libraries. *IFLA Journal*, v. 13, n. 2, p. 120-125, 1987.
5. PLANO NACIONAL DE BIBLIOTECAS DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. I PNB. Brasília: MEC/SESu, 1986. 8f.
6. PLANO NACIONAL DE BIBLIOTECAS DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. II PNB. Brasília: MEC/SESu-PROBIB, 1990. (SESu/PNB/DOC.PLAN. 013/90).
7. CONSULTOR crítica 'moda da produtividade'. *Folha de S. Paulo*, 29 nov. 1990. p. F-1.
8. HIRSCH, Felix H. Library standards. In: *ENCYCLOPEDIA of Library and Information Science*. New York: M.Dekker, 1975. v. 16, p. 43-62. p. 44.

9. LYNCH, Beverly P. University library standards. *Library Trends*, v. 31, n. 1, p. 33-47, Summer 1982. p. 37.
10. GOPINATH, M.A. Standards for use in the planning of library and documentation systems: comparative data from India, U.K., U.S.A. and Canada. *Library Science with a Slant to Documentation*, v. 11, n. 3/4, p. 107-113, Sept./Dec. 1974. p. 108.
11. LYNCH, Beverly P. Standards for university libraries. *IFLA Journal*, v. 13, n. 2, p. 120-125, 1987. p. 120.
12. LYNCH, Beverly P. *ibid*, p. 120. 1987.
13. LYNCH, Beverly P. *ibid*, p. 123. 1987.
14. SEMINÁRIO PARA ESTUDO DOS PROBLEMAS DE ADMINISTRAÇÃO E FUNCIONAMENTO DAS BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 1974, Brasília. Relatório e recomendações. *Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG*, v. 4, n. 1, p. 115-130, mar. 1975. p. 126.
15. CARVALHO, Maria Carmen R. de. *Estabelecimento de padrões para bibliotecas universitárias*. Fortaleza: Edições UFC, Brasília: Associação dos Bibliotecários do Distrito Federal, 1981. p. 28.
16. SEMINÁRIO NACIONAL DE BIBLIOTECAS UNIVERSITÁRIAS, 7, 1992, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: SIBI/UFRJ, 1992.
17. KLAES, Rejane Raffo. *Dados e informação usados na tomada de decisão em bibliotecas universitárias brasileiras; o contexto da atividade de desenvolvimento de coleções*. Brasília: UnB, 1991. (Dissertação de mestrado), p. 56.
18. DIAS, Eduardo J. W. Trabalho gerencial em bibliotecas especializadas e centros de informação no Brasil. *Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG*, v. 17, n. 1, p. 74-92, mar. 1988.
19. FERREIRA, Maria Luísa A.G. Seminário sobre a Formação do Bibliotecário face às Exigências Profissionais da Atualidade. *Revista da Escola de Biblioteconomia da UFMG*, v. 2, n. 2, p. 251-263, set. 1973.
20. ROBREDO, Jaime et al. Tendências observadas no mercado de trabalho dos bibliotecários e técnicos da informação, nas bibliotecas especializadas do Distrito Federal, e qualificações requeridas. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*, v. 12, n. 2, p. 123-147, 1984.
21. WASSERMAN, P. *The teaching of management as a subject for the preparation of librarians, documentalists, archivists and other information specialists*. Paris: UNESCO, 1984. 31 p. (PGI/E.T./HARM II/4). p. 5.
22. WASSERMAN, P. *ibid*, p. 1. 1984.
23. STRAUB, Detmar W., BEATH, Cynthia Mathis. The integrated information center concept. *Journal of the American Society for Information Science*, v. 42, n. 2, p. 128-131, Mar. 1991.
24. BREIVIK, P.S. Information literacy. *Bulletin of the Medical Library Association*, v. 79, n. 2, p. 226-229, Apr. 1991.

Personnel standards for university libraries

Abstract

The development of standards for university libraries has emphasized the qualitative standards rather than the quantitative ones, as exemplified by the ALA and IFLA standards. A proposal of standards for personnel is presented, and it seeks to combine the best features of the two types. The use of standards, however, requires that university libraries meet certain conditions in order to derive the benefits the use of this kind of tool are supposed to bring.

Keywords

University libraries/Standards; Personnel standards/University libraries.

Artigo aceito para publicação em 7 de dezembro de 1994.

Eduardo José Wense Dias

Mestre em Biblioteconomia e Ciência da Informação pela Case Western Reserve University (EUA). Doutor em Ciência da Informação pela Universidade da Califórnia em Los Angeles (EUA). Professor da Escola de Biblioteconomia da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Coordenador de Ensino da Escola do Legislativo, Assembléia Legislativa do Estado de Minas Gerais

ANEXO

PADRÕES PARA A BIBLIOTECA UNIVERSITÁRIA: PESSOAL

1) As tarefas profissionais básicas da biblioteca serão desempenhadas por bibliotecários em número e qualificação apropriados a cada instituição. Essas tarefas são agrupadas por áreas, e em cada uma se identificam as principais atividades:

1.1 - Administração

- formulação de objetivos, políticas e planos
- direção, monitoração e correção do trabalho de pessoas

1.2 - Desenvolvimento de Coleções

1.3- Serviço de Referência e Atendimento ao Usuário

Todas as atividades que impliquem conhecimento do material informativo e de seu controle bibliográfico e exijam análise e julgamento das necessidades de informação do usuário.

1.4 - Controle Bibliográfico

- indexação (incluindo catalogação por assunto)
- classificação
- planejamento de sistemas de organização de informação

2) A administração da biblioteca deverá se esforçar no sentido de evitar que o bibliotecário desempenhe tarefas cuja execução configure um subaproveitamento ou desvirtuamento da capacidade do profissional, especialmente:

- atividades rotineiras de gerenciamento
- supervisão de áreas de leitura, de circulação e dos catálogos
- desenvolvimento e monitoração de sistemas destinados ao controle de rotinas de serviço
- recrutamento, seleção, treinamento e supervisão de pessoal auxiliar.

Comentário aos Enunciados 1 e 2:

Os dois enunciados estão intimamente relacionados. O primeiro objetiva conferir alto nível de profissionalismo ao trabalho do bibliotecário, reservando-lhe apenas aquelas tarefas que constituem o cerne da profissão. O segundo enunciado complementa o primeiro no sentido de procurar explicitar aquelas atividades que não devem ser cometidas ao bibliotecário.

Com isso, não apenas se evita banalizar o exercício da profissão, poupando-lhe tarefas que podem ser desempenhadas por outros profissionais ou mesmo auxiliares, como se deixa mais tempo ao bibliotecário para dedicar-se às tarefas a que se refere o primeiro enunciado, tempo que pode inclusive ser utilizado para o aperfeiçoamento do bibliotecário, através de leituras e outros expedientes apropriados.

3) O recrutamento do diretor da biblioteca universitária deve ser o mais amplo possível, de forma que se possa selecionar o melhor profissional disponível no mercado. O recrutamento não deve ficar limitado aos bibliotecários ou diplomados em biblioteconomia que já sejam servidores da universidade.

4) A biblioteca deve desenvolver programas de incentivo e de assistência a todos os integrantes do quadro de pessoal, visando ao crescimento e desenvolvimento profissional dos funcionários.

5) O desempenho dos funcionários determina em grande parte a qualidade das coleções e dos serviços da biblioteca. Dentro do contexto das políticas e dos regulamentos da universidade, a biblioteca deve providenciar a avaliação permanente do desempenho nos cargos e o reconhecimento da eficiência de seus funcionários.

6) O diretor da biblioteca universitária deve ter um *status* equivalente ao de diretor de unidade; os demais profissionais de nível superior, *status* correspondente ao de professor, estabelecendo-se correspondências entre os vários níveis da *carreira* docente e as várias funções desempenhadas pelos profissionais.

7) Bibliotecas que servem a cursos de pós-graduação, especialmente aqueles a nível de doutorado, devem ter em seus quadros um especialista com formação substantiva no assunto e interesse demonstrado pela pesquisa e desenvolvimento na área. Será responsável pelo desenvolvimento de coleções na área respectiva e participante ativo nas decisões relativas às políticas da biblioteca que disserem respeito às atividades sob sua responsabilidade.

Comentário:

Trata-se de prática adotada há muito tempo em outros países que reconhecem a necessidade de um profissional com conhecimento profundo da literatura de uma determinada área e de sua estrutura, bem como dos profissionais que atuam nessa área, seus interesses de pesquisa e suas necessidades de informação. Em alguns

países, prática que bem poderia funcionar no Brasil, esse bibliógrafo costuma dividir suas responsabilidades entre o trabalho na biblioteca universitária e a docência em um departamento apropriado, inclusive na área de biblioteconomia, onde pode lecionar cursos de bibliografia.

8) A biblioteca deve estimular a absorção pelos bibliotecários de conceitos modernos como os de novas tecnologias de informação e de integração dos recursos informacionais existentes na universidade. Deve também questionar para que os cursos de biblioteconomia e ciência da informação promovam formação adequada nesses conceitos.

Comentário:

Uma listagem como esta deve ter validade temporal limitada, daí entendermos que cabe a referência a conceitos importantes e correntes quando da elaboração da listagem. Sinaliza para o leitor o destaque que se pretende dar a esses conceitos, a sua importância. Dois desses conceitos são os de tecnologias de informação e de integração dos recursos de informação disponíveis no âmbito da universidade. O primeiro é conceito já reconhecido como importante. O segundo mostra sua importância com a disseminação da idéia de centros integrados de informação.