

Formação de Funcionários de Bibliotecas I: Introdução, Alternativas e Financiamento

Os funcionários de bibliotecas, na maioria das vezes, são muito mais que "guardadores" ou "garçons" de livros. Atendem o público, orientam pesquisas, zelam pelo acervo, procurando superar uma série de dificuldades para que os usuários obtenham do acervo o melhor uso possível. Se os funcionários não têm formação para realizarem tudo o que a função exige, não cabe atribuir a culpa a eles, mas ao governo municipal que não investe em sua formação.

A primeira consequência desta situação é a subutilização do acervo, significando mal emprego dos recursos públicos. Esta subutilização traz obstáculos para a ampliação e desenvolvimento do hábito da leitura, constituindo um prejuízo incalculável para a sociedade. A educação também é prejudicada, pois as dificuldades que os funcionários enfrentam afetam o desempenho dos estudantes que se valem dos serviços oferecidos pelas bibliotecas para as suas pesquisas.

Para enfrentar essa questão, a melhor alternativa é a realização de atividades de formação junto aos trabalhadores que atendem usuários das bibliotecas públicas.

Cerca de 80% do atendimento nas bibliotecas é destinado às pesquisas escolares. Muitas vezes, os bibliotecários, por mais que se esforcem, não têm condições de orientar adequadamente os alunos nestes trabalhos. É necessário, portanto, capacitar os funcionários para isso. A pesquisa escolar bem orientada motiva os estudantes a se aproximarem do mundo da leitura, mas também exige uma preparação especial dos funcionários das bibliotecas. Através de atividades estruturadas, é possível qualificar os fun-

cionários das bibliotecas para que exerçam atividades de mediação e orientação à leitura. É recomendável organizar as atividades em um programa de formação, com objetivos claros e baseados em análises realistas.

Um programa desse tipo deve ser compreendido como um trabalho de educação permanente dos funcionários envolvidos. Por isso, necessita planejamento e acompanhamento constantes.

A implantação de um Programa de Formação de Mediadores de Leitura exige atividades preparatórias que consomem alguns meses, mas não devem ser dispensadas, pois garantem a adequação do programa aos objetivos da administração municipal, às necessidades do público-alvo e evitam o desenvolvimento de expectativas indevidas. Devem concentrar-se na seleção de temas e abordagens, na divulgação das idéias junto aos servidores envolvidos e na avaliação da qualidade e das deficiências dos serviços existentes junto à população.

A realização do Programa de Formação de Mediadores de Leitura não dispensa a prefeitura de investir na expansão do acervo. Principalmente porque, à medida que o programa vai sendo implantado, tende a aumentar o nível de exigência do público usuário.

Como o programa produz resultados preponderantemente de longo prazo, o custo da descontinuidade é bastante elevado. Interrompê-lo significa jogar dinheiro fora.

Um Programa de Formação de Mediadores de Leitura pode ser executado por uma equipe pequena, o que o torna mais acessível. Municípios com um número reduzido de funcionários que poderiam participar do programa podem realizá-lo de forma consorciada, onde várias prefeituras montam um programa comum, reduzindo o custo por participante e enriquecendo o seu conteúdo pela diversidade de experiências. Havendo condições, pode-se buscar financiamento de empresas ou fundações para o projeto. O público-alvo de um Programa de Formação de Mediadores de Leitura é constituído basicamente por funcionários de bibliotecas. Mas pode-se pensar, também, em programas paralelos ou

em um programa com um formato tal que possa ser estendido a outros profissionais que, em seu trabalho, têm condições de realizar atividades de mediação e orientação de leitura (como professores e funcionários de outros equipamentos culturais). A prefeitura pode investir apenas na formação daqueles que são seus funcionários ou estendê-la também a profissionais que trabalhem em outras instituições ou outros níveis de governo (professores de escolas estaduais, por exemplo).

É necessário lembrar que o programa deve evitar ser abstrato em excesso. A problemática e a identidade locais devem ser a referência principal, partindo da realidade dos trabalhadores.