



XXII Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – XXII ENANCIB

ISSN 2177-3688

GT-9 – Museu, Patrimônio e Informação

PROPOSTA DE MATRIZ DE DESENVOLVIMENTO BASEADA NA COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO PARA AS ATIVIDADES MUSEOLÓGICAS

PROPOSAL FOR A DEVELOPMENT MATRIX BASED ON INFORMATION LITERACY FOR MUSEOLOGICAL ACTIVITIES

Cláudia Maria Alves Vilhena. UFMG.

Célia da Consolação Dias. UFMG.

Modalidade: Trabalho Completo

Resumo: A informação nos museus está presente em todas as ações que perpassam a cadeia museológica. Em razão disso, surgem as necessidades de informação durante a prática diária do trabalho. Logo, o artigo tem, como problema de pesquisa, o modo como os profissionais de museus minimizariam suas necessidades de informação. Por esse motivo, este estudo tem como objetivo apresentar uma matriz de desenvolvimento baseada na competência em informação como contribuinte para o exercício das atividades museológicas. A metodologia parte de uma revisão de literatura dos termos necessidade de informação, cadeia operatória museológica e competência em informação, seguida da criação e apresentação de um modelo de matriz de competência em informação para o desenvolvimento das ações museológicas institucionalizadas e carregadas de informação. Os achados da pesquisa, entre outros aspectos, observaram que a prática diária do trabalho nos museus está diretamente ligada ao uso ético e responsável da informação por toda a equipe de trabalhadores dos museus (direção e funcionários), o que reverbera em um saber fazer, saber envolver-se, saber agir e reagir e, por último em um saber aprender a aprender. Em razão disso, vislumbra-se a importância de um clima organizacional favorável ao desenvolvimento do conhecimento coletivo e continuado nos espaços museais. Como conclusão, a pesquisa identificou que a utilização do modelo genuíno de competência em informação usado na matriz e que é apresentado neste estudo não é único, inflexível, permanente e fechado em si mesmo. A matriz, para ser elaborada, deve sempre atender às necessidades de informação da equipe, bem como da própria instituição museal. Para tal, faz-se necessária a aplicação de diagnósticos como ponto de partida, com o intuito de examinar a real situação de cada museu.

Palavras-Chave: Cadeia operatória museológica. Necessidade de informação de trabalhadores de museus. Modelo de matriz de competência em informação.

Abstract: Information in museums is present in all actions that pervade the museological chain. For this reason, this article aims to present a development matrix based on information literacy as key to the practice of museological activities. The methodology is based on a literature review of the terms “information need”, “museum operating chain” and “information literacy”. The research findings, among other aspects, showed that the daily work in museums is directly linked to the ethical and responsible use of information by the entire team of museum workers (management and employees), which leads to know-how, knowing how to get involved, knowing how to act and react and, finally, in



knowing how to learn to learn. Therefore, a favorable organizational climate is of paramount importance to the development of continuing collective knowledge in museal spaces. In conclusion, the research identified that the use of the genuine model of information literacy used in the matrix that is presented in this study is not unique, inflexible, permanent, and inward-looking. The matrix to be designed must always meet the information needs of the staff, as well as the museum institution itself. To this end, it is necessary to apply diagnostics as a starting point, in order to examine the real situation of each museum.

Keywords: *Museum operating chain. Information need. Information literacy. Information literacy Matrix Template.*

1 INTRODUÇÃO

A informação precede e sucede a cadeia museológica operatória dos museus. A equipe de trabalhadores de museus (diretores e funcionários), ao fazerem uso do insumo informação como recurso estratégico para as ações museais têm necessidades de informação para solucionar questões alusivas a uma tomada de decisão mais acertada.

Tal desdobramento implica um uso ético e responsável da informação por parte do corpo de funcionários das instituições, tais como: saber fazer, saber envolver-se, saber agir e reagir e saber aprender a aprender durante a prática diária do trabalho. Em razão disso, o artigo tem como objetivo apresentar uma matriz de desenvolvimento baseada na competência em informação como contribuinte para o exercício das atividades museológicas. A competência em informação nasce, a partir de uma necessidade de informação por parte de um sujeito que, ao perceber uma lacuna informacional, busca meios de minimizá-la, por meio dos recursos informacionais existentes. Nessa perspectiva, Gazzola *et al.* (2020) explicitam que a competência em informação é uma temática que abrange diversos setores econômicos e profissões, além de poder ser aplicada em todo e qualquer setor da sociedade. Neste caso, o tema se configura como uma base de estudos que contribui para o ser humano compreender a complexidade da informação, evoluindo na maneira de pensar e agir, em virtude de a competência em informação se centrar no aprendizado, capacitando as pessoas em todos os caminhos da vida.

A metodologia parte de uma revisão de literatura dos termos: *cadeia operatória museológica, necessidade de informação para a realização das atividades museais e competência em informação*. Logo em seguida, o artigo apresenta uma matriz baseada no processo da competência em informação para o desenvolvimento das ações museológicas institucionalizadas e carregadas e informação.



2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Cadeia operatória museológica

A informação é crucial para a prática diária do trabalho da equipe de trabalhadores das instituições museológicas. A cadeia operatória museológica (salv guarda e comunicação) é precedida e sucedida do insumo informacional para sua realização. Nesse aspecto, vale lembrar que o museu é uma Unidade de Informação (UI), pois produz e consome informação seletivamente em todos os contextos teóricos e operacionais (LOUREIRO, 2008). Em que pese, é oportuno destacar que os museus são muito mais que organizações e/ou unidades de informação, ainda que seja isso em parte.

Em conformidade com Bruno, Arruda e Figols, o processo museológico é “a cadeia operatória que articula os procedimentos de salv guarda e comunicação sob uma perspectiva preservacionista” (BRUNO; ARRUDA; FIGOLS, 2010, p. 65). O sistema de salv guarda se refere ao processo encadeado de coleta, estudo, documentação, conservação e armazenamento. No que se refere ao sistema de comunicação, trata-se do processo encadeado de exposição, ação educativo-cultural (BRUNO & ARRUDA & FIGOLS, 2010; CÂNDIDO, 2013). Desse modo, a cadeia operatória como se vê é executada, mantida, processada, organizada e compartilhada por meio de fluxos contínuos de informação.

Tais fluxos são sistemas de informação que são acessados e compartilhados pela equipe de trabalhadores do museu. Assim sendo, durante a realização da cadeia operatória surgem lacunas informacionais ou necessidade de informação que precisam ser preenchidas durante a prática diária do trabalho e, conseqüentemente, para a melhor tomada de decisão da equipe. Sob essa perspectiva, a necessidade de informação surge a partir de uma falta de conhecimento sobre determinado assunto que precisa ser minimizada a fim de oferecer a melhor solução possível.

2.2 Necessidade de informação da equipe de trabalhadores dos museus

Ambientes ou espaços de informação, como é o caso dos museus, são unidades que trabalham com o objeto informacional durante toda a realização das atividades museológicas institucionalizadas. Como já dito, as atividades museais fazem parte de um fluxo contínuo de sistemas informacionais internos. Com isso, a necessidade de informação se faz presente, uma



vez que a equipe de trabalhadores, que são profissionais da informação, manuseia e medeia a informação rotineiramente, durante a prática diária do trabalho.

Segundo Miranda (2011), necessidades de informação

Nascem dos papéis dos indivíduos na vida social, e o mais relevante desses papéis é o exercido no trabalho. Esse papel representa um conjunto de atividades, responsabilidades etc., de um indivíduo na busca de seu sustento e outras satisfações (MIRANDA, 2011, p. 102-103).

Choo (2003) afirma que a necessidade de informação aparece quando o indivíduo reconhece lacunas em seu conhecimento e na sua capacidade de dar significado a uma experiência. Já nos estudos de Gasque e Costa (2003), as autoras defendem que a necessidade informacional é “[...] um déficit de informação a ser preenchido e que pode estar relacionado com motivos psicológicos, afetivos e cognitivos” (GASQUE; COSTA, 2003, p. 55). Em Silva (2012), a necessidade de informação nasce dos fenômenos sociais de interação com outros seres que estimulam a consciência para a construção da informação.

Contudo, é importante ressaltar que as necessidades de informação da equipe de trabalhadores dos museus são específicas e estão relacionadas a cada espaço museal. Assim, cada caso apresenta características próprias (VILHENA; DIAS, 2021). Por conta disso, Miranda (2006) estabelece uma relação entre as necessidades de informação e a competência em informação ao afirmar que é necessário o desenvolvimento de habilidades específicas para a busca e o uso da informação, de acordo com a natureza de suas necessidades de informação.

Visto dessa maneira, o pensamento de Vale e Vitorino (2019), destaca que pessoas competentes em informação conseguem

[...] identificar as necessidades de informação, localizar fontes que atendem essas necessidades, usar as informações disponíveis para desenvolver novos conhecimentos e solucionar problemas e compartilhar as informações obtidas e os conhecimentos construídos (VALE; VITORINO, 2019, p. 51).

A afirmação acima está relacionada com o aprendizado do profissional da informação. Esse aprendizado pode ser impulsionado pelo desenvolvimento do processo da competência em informação. Dado que a competência em informação é:

[...] um processo que pode ser incentivado, isto é, o indivíduo a desenvolve a partir de estímulos do contexto em que está inserido, construindo uma base para a aprendizagem contínua. Para isso, é necessário um ambiente favorável que proporcione condições que vão além do despertar da motivação do sujeito para sanar suas necessidades de informação (VALE; VITORINO, 2019, p. 51).

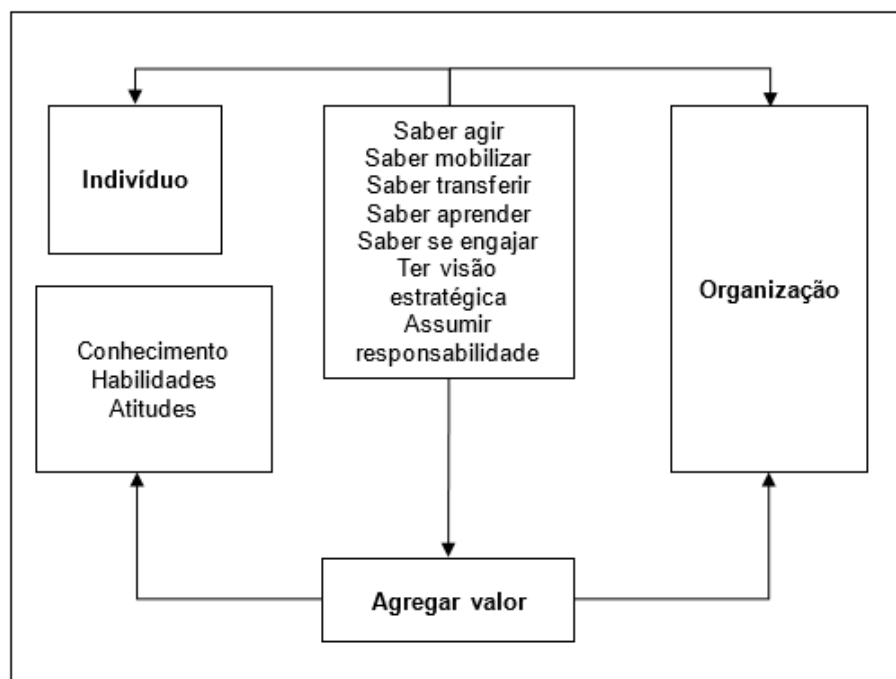


2.3 Competência em informação

Dutra (2008) explica que competência é pôr em prática o que se sabe em determinado contexto, marcado geralmente pelas relações de trabalho, de acordo com a cultura organizacional, diante de imprevistos, limitações de tempo e de recursos etc. Para o autor, o fato de as pessoas terem determinado conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não é garantia de agregação de valor aos processos da instituição. Logo, a competência é entendida “como a entrega da pessoa para a organização” (DUTRA, 2008, p. 30).

Competência para Fleury e Fleury (2000) é um saber agir responsável e reconhecido que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo. A Figura 1 ilustra o pensamento dos autores:

FIGURA 1– Competência como fonte de valor para o indivíduo e a organização



FONTE: Fleury e Fleury (2000, p. 4).

Perrenoud (2003) diz que competência “passa pela arte de comunicar, seduzir, encorajar, mobilizar, envolvendo-se como pessoa” (PERRENOUD, 2003, p. 3). Em Rios (2008, p. 86), “a competência guarda o sentido de saber fazer bem o dever”. A autora faz referência a um fazer que requer um conjunto de saberes que implicam um posicionamento diante daquilo que se apresenta como desejável e necessário, sendo ainda importante considerar o



saber, o fazer e o dever como elementos historicamente situados e construídos pelos sujeitos e sua ação (RIOS, 2008). Nessa mesma direção, Macedo (2005) denomina como sendo conteúdo procedimental, ou seja, a competência está na ordem do saber, do como fazer e do como tomar decisões mais acertadas.

Considera-se relevante resgatar o conceito proposto pelo sociólogo francês Philippe Zarifian (2008), que afirma que competência é o indivíduo tomar a iniciativa e assumir responsabilidade diante de situações profissionais com as quais se depara. Com isso, o autor afirma que “a competência é um entendimento prático de situações que se apoia em conhecimentos adquiridos e os transforma na medida em que aumenta a diversidade das situações” (ZARIFIAN, 2008, p. 72). Em razão disso, o autor enfatiza a definição de competência, bem como a tomada de iniciativa e de responsabilidade. Fica evidente que o autor privilegia uma atitude social e funcionamentos organizacionais novos que a competência exige, relativos aos saberes que ela mobiliza (ZARAFIAN, 2008). Assim, “a competência é a faculdade de mobilizar redes de atores em torno das mesmas situações, é a faculdade de fazer com que esses atores compartilhem as implicações de suas ações, é fazê-los assumir áreas de corresponsabilidade” (ZARAFIAN, 2008, p. 74).

Le Boterf (2003) esclarece que o profissional tem um *corpus* de habilidades e de conhecimentos reconhecido e valorizado pelo mercado de trabalho. Com esse reconhecimento, o profissional dispõe de uma vantagem para organizar sua promoção interna ou sua mobilização externa. Segundo o autor, “aquele que é reconhecido como um profissional competente tem uma identidade social que vai além do emprego que ocupa” (LE BOTERF, 2003, p. 34).

Frente a essa assertiva, destaca-se que:

A presença de pessoas competentes em informação torna-se um diferencial essencial nos ambientes empresariais, em especial no que tange à geração da inovação, uma vez que esta tende a ser ampliada quando existem na organização pessoas capazes de se beneficiar do mundo de informação e de conhecimento, incorporando as novas aprendizagens ao próprio acervo de conhecimento (SILVA; VALENTIM; CERETTA-SORIA, 2014, p. 9).

De fato, para Santos e Yafushi (2014), a função do profissional da informação no contexto organizacional é de extrema importância, devido ao grande fluxo de informações a que as empresas são expostas. Cabe a esse profissional organizar e mediar as informações, a



fim de saber e, sobretudo, avaliar o estoque de informação (SANTOS e YAFUSHI, 2014). Para tanto:

Os cidadãos precisam de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes que lhes permitam contribuir para o desenvolvimento sustentável. Ao mesmo tempo, houve uma mudança no paradigma educacional de aprendizagem em um momento da vida para aprendizagem contínua, com o processo de autodesenvolvimento realizado durante a vida inteira. Como os ambientes sociais, de vida e trabalho dos cidadãos estão em constante mudança, existe a necessidade de cultivar novas competências e buscar novas abordagens de aprendizado (BELLUZZO, 2018, p. 20).

Nessa inferência de pensamento, o desenvolvimento de competência do corpo de funcionários do museu ocorre quando eles reconhecem suas necessidades de informação e percebem que a informação precisa e completa é a base para a tomada de decisão inteligente, conforme Valentim, Jorge e Ceretta-Soria (2014). Na afirmação desses autores, pessoas competentes em informação sabem como buscar, avaliar e utilizar informação em suas atividades diárias.

No entanto, para contribuir no desenvolvimento, qualificação ou aprimoramento da competência da equipe de trabalhadores dos museus em relação ao manuseio da informação, a competência em informação se apresenta como “um movimento social e científico que investiga os processos referentes à busca, ao acesso, à avaliação, à comunicação e ao uso da informação” (VITORINO; DE LUCCA, 2020, p. 22).

Destaca-se que a competência em informação tem uma função social importante para todo e qualquer tipo de sociedade, por causa disso, a competência em informação extrapola os limites da biblioteca (VALENTIM & JORGE & CERETTA-SORIA, 2014; BELLUZZO, 2020).

Dado que

A competência em informação envolve não só ensinar a usar e interagir com a biblioteca e com seus recursos informacionais. O objetivo da competência em informação é desenvolver pessoas capazes de encontrar, avaliar e usar a informação de forma eficiente e eficaz para resolver problemas ou tomar decisões [...]. (BELLUZZO, 2020, *on-line*).

Assim, para a mais completa elucidação do assunto, vale reafirmar que todo trabalhador de museu, assim como qualquer profissional que atua em outro tipo de organização, ao fazer uso da informação, tem necessidade de informação. E é a partir de uma necessidade de informação que a competência em informação se aplica, ou seja, ela se insere



na mobilidade de o sujeito se tornar um indivíduo capaz de aprimorar suas habilidades em relação ao conteúdo informacional.

Desse modo, a competência em informação ajuda o sujeito organizacional aprender a aprender, a buscar e a sistematizar informações, a usar as tecnologias (quando o museu tem tecnologia), bem como a contribuir para que a instituição desenvolva em seu espaço as competências organizacionais que, segundo Mascarenhas (2008), são mais que a soma de competências individuais, mas, sim, constituídas por uma complexa harmonização de múltiplos recursos (humanos, tecnológicos, organizacionais) em rotinas que contribuam para a realização efetiva da visão estratégica da organização.

Por consequência e de forma a contribuir nesse processo, a competência em informação, conforme Valentim, Jorge e Ceretta-Soria (2014), “é um instrumento para promover a aprendizagem informacional nos indivíduos, independentemente do contexto em que estão inseridos” (VALENTIM; JORGE; CERETTA-SORIA, 2014, p. 214).

É oportuno destacar, também, as dimensões da competência em informação da seguinte forma, conforme indicado por Rios (2008): dimensão técnica: suporte; dimensão estética: percepção sensível da realidade; dimensão ética: dimensão fundante; dimensão política: participação na construção coletiva da sociedade de modo geral. Reitera-se que este estudo almejou alinhar os objetivos das dimensões da competência em informação propostas por Rios (2008) e Vitorino e Piantola (2011; 2019) às atividades museológicas ao nível individual/ profissional e na gestão do museu.

Em outros termos, a dimensão técnica está relacionada a saber envolver-se (atitude crítica). Essa dimensão envolve a prática diária do trabalho, o processamento técnico, o domínio de conhecimentos, o uso das Tecnologias de informação e comunicação (TICs), a gestão administrativa, atividade eminentemente prática e a aquisição de habilidades (RIOS, 2008; VITORINO & PIANTOLA, 2011; 2019). Já a dimensão estética diz respeito ao saber agir e reagir (comportamento ético e responsável). Tal dimensão se insere nas necessidades informacionais dos usuários internos do museu, na subjetividade e características profissionais, emoção, paixão, gestão de recursos financeiros, imaginação, criação, gestão administrativa, TICs, solução de problemas, motivação no trabalho e relação interpessoal (RIOS, 2008; VITORINO & PIANTOLA, 2011; 2019). Por sua vez, a dimensão ética envolve saber aprender a aprender (consciência crítica e cidadania). Como dimensão fundante da



competência e das outras dimensões, parte-se dos princípios éticos de respeito, justiça e solidariedade. A dimensão ética se insere na atitude crítica do profissional, na comunicação entre os membros da equipe de trabalhadores, na capacidade de análise e pesquisa em relação a questões regulatórias, flexibilidade, valorização profissional, formação contínua, relacionamento interpessoal, TICs, postura ética e responsável, acesso à informação e necessidades informacionais do profissional (RIOS, 2008; VITORINO & PIANTOLA, 2011; 2019). Quanto à dimensão política, é válido lembrar que o ser humano carrega em si, desde o seu nascimento, aspectos cognitivos, sociais e comportamentais. Logo, as múltiplas experiências vividas pelo indivíduo são necessidades de aprendizado que todos devem ter. A dimensão política envolve “trabalhar a partir dos erros e dos obstáculos à aprendizagem” (PERRONOU, 2003, p. 1), a comunicação entre os profissionais, a mediação da informação, o diálogo, a gestão administrativa, o relacionamento interpessoal, o trabalho em equipe, a memória organizacional, a aprendizagem coletiva e continuada, as necessidades de informação, atitude responsável perante a informação, emoção, paixão, profissão, envolvimento profissional, intuição, motivação no trabalho, a prática diária do trabalho, sinergia, coesão, colaboração, intuição, cidadania, bem comum, interação social, coletividade e alinhamento das ações museológicas para o cumprimento da missão do museu.

3 RESULTADOS - Proposta de matriz de desenvolvimento baseada na competência em informação para as atividades museológicas

O estudo identificou que, para a concretude do processo museológico, ou seja, durante a prática diária do trabalho desenvolvido pela equipe do museu, surgem as necessidades de informação acerca do uso, busca, tratamento, organização, mediação, compartilhamento e comunicação da informação. Destaca-se que as necessidades de informação são específicas de cada museu. Para além disso, o estudo demonstra que as necessidades de informação são minimizadas, uma vez que elas são constantes e mutáveis (BELLUZZO, 2020).

Nesse sentido, a competência em informação traz, em seu bojo, diretrizes, de modo a contribuir para a formação coletiva dos atores organizacionais. A aprendizagem coletiva e continuada, por meio da interação social para discussão e trocas de informações acerca do fazer museológico participativo e sinérgico para, com isso, criar o conhecimento organizacional coletivo (VILHENA; DIAS, 2021).

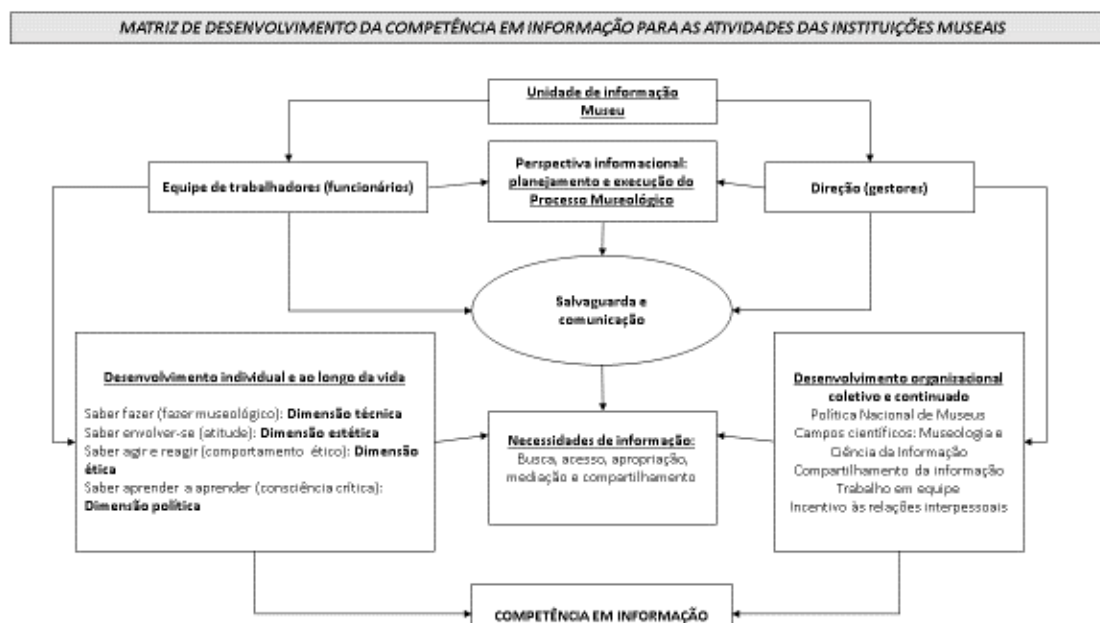


O resultado final deste estudo apresenta uma Matriz de Desenvolvimento da competência em informação para a equipe de trabalhadores, como forma de registrar a contribuição desse processo para os museus. Contudo, é importante ressaltar que o desenvolvimento da competência em informação precisa levar em conta as necessidades informacionais específicas de cada instituição, assim como aquelas dos membros das equipes. Dessa maneira, a Matriz que ora se apresenta não é única, definitiva ou inflexível.

Assim, esta Matriz levou em consideração a unidade de informação (museu), a partir do planejamento e da execução do processo museológico. Por outro lado, a Matriz também explicita a postura individual de cada ator organizacional que compõe o quadro de funcionários. Em outros termos, durante a prática diária do trabalho, o profissional precisa desenvolver ou aprimorar habilidades que contribuam para o seu empoderamento e protagonismo social, a fim de se conscientizar sobre a importância da criação do conhecimento coletivo organizacional. Para tanto, salienta-se que, conforme as dimensões da competência em informação demonstram, é necessário levar-se em consideração todos os aspectos do ser humano, tais como aqueles relacionados à sociabilidade, à economia, à política, ao senso comum, entre outros. Esses desdobramentos estão diretamente ligados ao desenvolvimento organizacional, coletivo e continuado a ser promovido pelos diretores (gestores) do museu: trabalho em equipe, empreendimento comum, engajamento mútuo, repertório compartilhado, respeito mútuo, cordialidade, motivação e sinergia na prática diária do trabalho.

Ressalta-se que a Matriz tem como objetivo transformar as informações em novos conhecimentos para a instituição. Esses novos conhecimentos, quando partilhados por todos os sujeitos organizacionais, contribuem para tomadas de decisões mais assertivas e, talvez, oferecer aos gestores elementos para a elaboração de um planejamento dos recursos humanos, qual seja o desenvolvimento e/ou aprimoramento de novas habilidades acerca do uso da informação.

Figura 2 - Matriz de desenvolvimento baseada na Competência em informação para as atividades museológicas



Fonte: VILHENA; DIAS, (2022). Adaptado de Perrenoud (1999; 2003); Le Boterf (2003); Vitorino e Piantola (2011; 2019).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com a apresentação da Matriz, este estudo aponta que o desenvolvimento do conhecimento coletivo está diretamente ligado à educação, à aprendizagem organizacional, coletiva e continuada para a equipe do museu. Portanto, esta pesquisa demonstra que somente com o desenvolvimento de habilidades e competência proporcionado pela aprendizagem organizacional é que haverá interação social, harmonia nas relações interpessoais, coesão, reciprocidade, respeito, cordialidade e solidariedade entre os membros da equipe dos museus. Dessa forma, é por meio da união entre a educação e o conhecimento dos profissionais que haverá a conquista da aprendizagem de novas habilidades (dimensão técnica), do uso da criatividade e da criticidade (dimensão estética), da postura ética responsável visando ao bem coletivo da equipe (dimensão ética) e de solidariedade, cidadania e compartilhamento das informações (dimensão política).

Outro dado importante a ser destacado com a investigação é a importante aproximação entre diferentes meios científicos, Ciência da Informação e Museologia, sob a perspectiva da dimensão informacional que perpassa toda a cadeia museológica. Ora, a informação nos museus antecede e sucede toda e qualquer ação no museu e, como uma



unidade de informação, toda a equipe de trabalhadores tem necessidades de informação, as quais podem ser minimizadas com o processo de competência em informação.

Também é válido ressaltar que muitos pensam que a informação nos museus se encontra apenas na documentação museológica. Todavia, muito pelo contrário, a informação nos espaços museais é o elemento vital para o desenvolvimento de toda e qualquer atividade, a qual está presente desde a aquisição de um artefato e a sua transformação em objeto museológico até a comunicação desse objeto nas exposições museais e, por último, a mediação e o diálogo com o público visitante.

Nesse aspecto, o movimento da competência em informação se insere nas ações museais, ou seja, na aprendizagem ao longo da vida. Seu propósito inclui, entre as capacidades de acesso, busca e avaliação crítica da informação para a construção do conhecimento, possuindo envolvimento nas questões sociais. A competência em informação é o processo de soerguimento do cidadão frente às demandas que acabam por exigir dos sujeitos habilidades que os façam ter consciência do seu protagonismo social, bem como tomar a melhor decisão para suas vidas. Mais uma vez, reitera-se que a competência em informação se refere às competências, capacidades, habilidades e atitudes que os cidadãos devem apropriar e internalizar com o intuito de buscar, recuperar, avaliar, organizar, tratar e utilizar a informação de modo crítico, responsável e ético (SANTOS, 2020a).

Destarte, a competência em informação se assemelha à missão das instituições museológicas. Ambas são processos dinamizadores de emancipação dos cidadãos e se pautam nas formas de educação decolonial e intercultural. A competência em informação se preocupa em desencadear no indivíduo o pensamento crítico, a atitude crítica e a postura ética e responsável frente ao uso da informação e das tecnologias de informação, cada vez mais velozes. Para além disso, ela também se debruça sobre o protagonismo social dos cidadãos, principalmente nos dias atuais, diante da infodemia, desinformação e *fake news*. O museu, por sua vez, não se preocupa tão somente em preservar e comunicar a História; ele, como processo dinamizador de representação das diversas formas de cultura, se insere na promoção da inclusão social, dirimindo preconceitos, abarcando novas formas de convivência, sendo um palco de discussão, trabalhando para a promoção da saúde física, mental e espiritual dos cidadãos, incitando os visitantes a refletir sobre os mais diversos temas históricos, políticos,



econômicos e sociais da atualidade. Enfim, a razão de existência e de manutenção dessas instituições seculares está diretamente ligada à sobrevivência da espécie humana.

REFERÊNCIAS

BELLUZZO, R. C. B. Competência em informação (CoInfo) e midiática: inter-relação com a Agenda 2030 e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) sob a ótica da educação contemporânea. **Folha de Rostto**, v. 4, n. 1, p. 15-24, 28 dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufca.edu.br/ojs/index.php/folhaderostto/article/view/289/244>. Acesso em: 23 jul. 2020.

BELLUZZO, R. C. B. Educação de usuários e competência em informação: enlaces e desenlaces. 2020. **Webinar**. Universidade Federal do Ceará. Apresentação em 27 maio 2020.

BRUNO, M. C; ARRUDA, B. C de.; FIGOLS, F. A. B. **Plano Museológico: diagnóstico institucional – Museu do Futebol: Linhas de ação**. Belo Horizonte: MF, [s. d.]. Disponível em: https://www.museudofutebol.org.br/media/files/MF_PLANO_VERSAOFINAL.pdf. Acesso em: 30 jun. 2020.

CÂNDIDO, M. M. **Gestão de museus, diagnóstico museológico e planejamento: um desafio contemporâneo**. Porto Alegre: Medianiz, 2013.

CHOO, C. W. A organização do conhecimento: como as empresas usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões / Chum Wei Choo; tradução Eliana Rocha. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003. Disponível em: <https://lucianabicalho.files.wordpress.com/2013/09/choo-chun-wei-a-organizac3a7c3a3o-do-conhecimento.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2022.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Atlas. 2008

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. **Em busca da competência**. Estratégias empresariais e formação de competências. São Paulo: Atlas, 2000.

GASQUE, K. C. G. D.; COSTA, S. M. de S. Comportamento dos professores da educação básica na busca da informação para formação continuada. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 54-61, set./dez. 2003. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/ci/v32_n3/19024.pdf. Acesso em: 22 out. 2021.

GAZZOLA, S. B. *et al.* Aplicabilidade da Competência em informação nas análises de indicadores institucionais como subsídios para a tomada de decisão: uma análise de equipe gestora da Etec Antônio Devisate. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 16, p.1-26, 2020. Disponível em: <https://rbbd.febab.org.br/rbbd/article/view/1376/1214>. Acesso em: 21 jun. 2021.



LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. 3. ed. rev. e ampl. Porto Alegre: ARTMED, 2003.

LOUREIRO, J. M. M. A Documentação e suas diversas abordagens: esboço acerca da unidade museológica. In: GRANATO Marcus, Claudia; PENHA dos Santo, LOUREIRO, Maria Lucia N. M. (Orgs). **Museu de Astronomia e Ciências Afins**. Rio de Janeiro: MAST, 2008a.

MACEDO, L. de. Competências e habilidades: elementos para uma reflexão pedagógica. In: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM)**: fundamentação teórico-metodológica. Brasília, DF. 2005, p. 13-28. Disponível em: <https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/2505.pdf> . Acesso em: 08 abr. 2020.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão estratégica de pessoas**: evolução, teoria e crítica. São Paulo: Cengage Learning, 2008. 303p.

MIRANDA, S. V. Como as necessidades de informação podem se relacionar com as competências informacionais. **CI. Inf.**, Brasília, v. 35, n. 3, 2006, p. 99-114, set./dez. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ci/v35n3/v35n3a10.pdf> . Acesso em: 14 abr. 2020.

MIRANDA, S. V. Aprendizagem organizacional e desenvolvimento de competências informacionais. In: TARAPANOFF, K. (Org.) **Aprendizado organizacional**: contexto e propostas. Curitiba, 2011, v. 2, p. 243-285.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

RIOS, T. A. A presença da filosofia e da ética no contexto profissional. **Organicom**, v.5, n. 8, p. 78-88, 1º sem. 2008. Disponível em: <file:///C:/Users/CI%C3%A1udia/Downloads/138969-Texto%20do%20artigo-270042-1-10-20171004.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2020

SANTOS, V. C. B dos; YAFUSHI, C. A. P. A importância da competência em informação nas organizações como diferencial em ambientes de negócios. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3. Marília. **Anais...**, Marília: UNESP.1 CD-ROM.

SILVA, E da.; VALENTIM, M. L. P., CERETTA-SORIA, M. G. Contribuição da COINFO para a geração da inovação em ambientes organizacionais. In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3. Marília. **Anais...**, Marília: UNESP.1 CD-ROM.

SILVA, J. L. C. Necessidades de informação e satisfação do usuário: algumas considerações no âmbito dos usuários da informação. **InCID: Revista de Ciência da Informação e Documentação**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 102-123, jul./dez. 2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/incid/article/view/48656/52727> . Acesso em: 22 set. 2019.



VALE, M. A.; VITORINO, E. V. Fontes de informação online para comunidade lgbt+. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, v. 15, p. 50-71, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/127552>. Acesso em: 14 out. 2021.

VALENTIM, M. L. P., JORGE, C. F. B., CERETTA-SORIA, M. G. Contribuição da Competência em informação para os processos de gestão da informação e do conhecimento. In: In: SEMINÁRIO DE COMPETÊNCIA EM INFORMAÇÃO – cenários e tendências. 2014. 3. Marília. **Anais...**, Marília: UNESP. 1 CD-ROM

VILHENA, C. M. A; DIAS, C da C. Necessidade e competência em informação: aportes para a aprendizagem coletiva e continuada em museus. In: **Estudos avançados sobre competência em informação**. Ana Paula Alves Meneses (Org.). Florianópolis, SC: Rocha Gráfica e Editora; PPGCI/UFGM/2021, p. 65-88.

VILHENA, C. M. A. Competência em informação dos profissionais que atuam em museus: contribuição com os fazeres museológicos em inter-relação com a aprendizagem e a comunidade prática **Tese** (doutorado). Ciência da Informação. Universidade Federal de Minas Gerais. 2022. 279p.

VITORINO, E. V; PIANTOLA, D. Dimensões da Competência em informação. **CI. Inf.**, Brasília, DF, v. 40, n. 1, 2011, p. 99-110, jan./abr. Disponível em: <http://revista.ibict.br/ciinf/article/view/1328/1507> . Acesso em: 01 abr. 2020.

VITORINO, E. V; PIANTOLA, D. **Competência em informação**: conceito, contexto histórico e olhares para a ciência da informação. Florianópolis: UFSC, 2019, 205 p.

VITORINO, Elizete Vieira; DE LUCCA Djuli Machado (Orgs.). **As dimensões da competência em informação**: técnica, estética, ética e política. 2020, 457 p. Disponível em: [https://issuu.com/edufro/docs/as dimensoes da competencia em informacao](https://issuu.com/edufro/docs/as_dimensoes_da_competencia_em_informacao). Acesso em: 14 out. 2021.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2008.