UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

LCF5875 – OFICINA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR

**FICHAMENTO DO LIVRO:**

**O ENSINO UNIVERSITÁRIO: SEU CENÁRIO E SEUS PROTAGONISTAS**

**Autores: Miguel A. Zabalza**

GRUPO 5:

Gabriela Santos da Silva

Gláucia Regina Santos

Kenia Fernanda Aguiar Santos

Leticia Chedid Seidinger

PIRACICABA

2019

Sumário

[**1.** **FICHAMENTO:** 3](#_Toc7027610)

[***2.*** **ANÁLISE DA OBRA:** 3](#_Toc7027611)

[***2.1*** ***Capítulo 1. A universidade: cenário específico e especializado de formação*** 3](#_Toc7027612)

[***2.2*** ***Capítulo 2. Estruturas organizacionais das instituições universitárias*** 5](#_Toc7027613)

[***2.3*** ***Capítulo 3. Os professores universitários*** 8](#_Toc7027614)

[***2.4*** ***Capítulo 4. Formação do docente universitário*** 10](#_Toc7027615)

# **FICHAMENTO:**

Zabalza, Miguel, A. O ensino universitário: seu cenário e seus protagonistas. Trad, Ernani Rosa – Porto Alegre, 2004.

# **ANÁLISE DA OBRA:**

## 2.1 Capítulo 1. A universidade: cenário específico e especializado de formação

(...) está se dizendo às universidades que não se contentem em apenas transmitir a ciência, mas que a criem (isto é, elas devem combinar a docência e a pesquisa); que deem um sentido prático e profissionalizante para a formação que oferecem aos estudantes; que façam tudo isso sem se fechar em si mesmas: façam-no em contato com o meio social, econômico e profissional com cuja melhora devem colaborar. (p. 20)

Houve muitas alterações na educação superior durante esses últimos anos: da massificação e progressiva heterogeneidade dos estudantes até a redução de investimentos; da nova cultura da qualidade a novos estudos e a novas orientações na formação (fundamentalmente a passagem de uma orientação centrada no ensino para uma orientação centrada na aprendizagem), incluindo a importante incorporação do mundo das novas tecnologias e do ensino a distância (...). (p.22)

Certamente, a massificação é o fenômeno que mais se destaca na transformação da universidade e o que mais teve impacto sobre sua evolução. (...). (p. 25)

Chegada de grupos de estudantes cada vez mais heterogêneos quanto à capacidade intelectual, à preparação acadêmica, à motivação =, às expectativas, aos recursos financeiros, etc. (...) aumento do número de mulheres (...) diversificação das idades (...) surgimento de indivíduos que já estão no mercado de trabalho (...) (p. 26)

Necessidade de contratar, de forma também massiva, novos professores (...) o que tem efeitos importantes sobre a capacitação de novos professores, sobre suas condições de trabalho, sobre a atribuição das funções a serem desenvolvidas por eles (...). (p.26)

Surgimento de sutis diferenças quanto ao *status* dos diversos cursos e das instituições universitárias onde eles são oferecidos (...) (p.26)

Por falta de um apoio financeiro incondicional por parte dos poderes públicos, as universidades tiveram de curvar-se aos novos critérios que esses poderes foram impondo a elas no desenvolvimento de sua atividade e na administração de recursos:

- Busca de novas fontes de financiamento através de contratos de pesquisa e assessoria a empresas (...)

- Aumento do número de alunos matriculados (...) (p. 27)

No atual cenário, a universidade desempenha um papel importante no processo de formação, mas não o encerra: a formação é iniciada antes de se chegar à universidade, é desenvolvida dentro como fora da sala de aula, continuando após se ter alcançado o título correspondente por meio da formação permanente (...) (p.28)

(...) é evidente a necessidade de reforçar a dimensão pedagógica de nossa docência para adaptá-la às condições variáveis de nossos estudantes. Impõem-se a nós a necessidade de repensar as metodologias de ensino que propomos a nossos estudantes (...); a necessidade de revisar os materiais e recursos didáticos que colocamos à disposição dos alunos a fim de que facilitem sua aprendizagem; a necessidade de incorporar experiências e modalidades diversas de trabalho de tal forma que os próprios alunos possam optar por níveis de aprofundamento na disciplina de acordo com sua motivação e orientação pessoal. (p. 31)

(...) a docência universitária precisa de uma série de atividades antes e depois da aula que garantem seu sentido didático. Por outro lado, é curioso como aceitamos de bom grado os requisitos formais quando se trata da pesquisa (...), mas como rejeitamos, por considerá-los desnecessários, quando se trata da docência. (p.32)

Na cultura do final de século, não só a palavra por si mesma como também a consciência de que a formação é imprescindível, resultou na incorporação da educação superior ao planejamento de vida dos indivíduos. (p.36)

A importância da formação deriva, a meu ver, de sua necessária vinculação ao *crescimento* e ao *aperfeiçoamento* das pessoas, aperfeiçoamento que tem de ser entendido em um sentido global: crescer como pessoas. (...) (p.39)

A ideia de *aperfeiçoamento*, de *desenvolvimento pessoal,* entre outras costuma ser atribuída comumente ao conceito de *educação*. Dessa maneira, é possível estabelecer uma contraposição entre o que é *educação* (mais vinculada ao desenvolvimento pessoal, à aquisição de novas capacidades, à incorporação da cultura, etc.) e o que seria *formação* (algo mais pontual e funcional, direcionado à aquisição de habilidades específicas vinculadas, normalmente, ao mercado de trabalho). (p.39)

(...) a formação deve servir para qualificar as pessoas. (...) (p.41)

(...) tem sido constante vincular a formação universitária ao desenvolvimento da capacidade crítica dos estudantes (...). Essa independência intelectual que constitui a marca da maturidade sempre foi um valor que fez parte da formação universitária. (p.44)

(...) o importante é ver em que parte do *continuum* entre um pólo (o indivíduo) e o outro (o mundo que o cerca) se situa cada proposta formativa. (p.46)

(...) a formação não é concebida com o um direito de todos os cidadãos para se desenvolverem plenamente tanto pessoal quanto profissionalmente, mas como um direito ou uma necessidade do sistema para qualificar sua mão-de-obra e elevar a sua capacidade produtiva e, indiretamente, do próprio sistema o que, na verdade, é justo e pertinente, porém essa resposta às necessidades sociais não deveria ser feita à custa do sacrifício das demandas dos próprios indivíduos. (p. 47)

(...) hoje em dia, começa a predominar a ideia de que é preferível, inclusive do ponto de vista dos empregadores, que os indivíduos tenham uma formação geral suficientemente ampla e polivalente a ponto de permitir a mobilidade profissional. (p. 49)

A ideia de uma formação “completa” ao estilo renascentista entrou em crise por pura impossibilidade material. Os campos científicos e os espaços profissionais foram se diversificando até se tornar impossível abordá-los por completo. Disso derivou uma tendência à especialização e à subdivisão de competências e formaram-se novas redes de vínculos e complementações: surgimento de novas profissões, criação de cursos mistos (...), estrutura curricular por módulos, etc. (p. 56)

O mercado oferece constantemente novidades técnicas em cada uma das áreas profissionais. Por melhor que tenha sido a formação inicial recebida pelo profissional, ela é sempre insuficiente para responder à altura às exigências de seu trabalho. (p. 57)

(...) A sociedade deixou de ser um nicho estável em posição de espectadora para se transformar em uma autêntica efervescência de mudanças e transformações constantes. Por isso, é apropriado chamá-la de *sociedade da aprendizagem*. Porém, deve-se ter em mente que, quando falamos em aprendizagem, estamos longe de nos referirmos ao *conhecimento* padronizado tradicionalmente vinculado à academia e a seus textos e tópicos, o qual devemos assimilar com o intuito de superar os exames. Por esse motivo, a *formação contínua* tem sentido apenas se o próprio conceito de universidade e da missão formativa, que a ela atribuímos, for ampliado (...) (p.58)

(...) é preciso que se tenha um entendimento mais abrangente de aprendizagem, no qual ela é vista como parte e todas as nossas experiências (em vez de algo restrito aos conteúdos escolares ou acadêmicos) e como um processo contínuo (em vez de algo restrito ao período escolar ou universitário). (p. 60)

Para muitos, a escola (como um todo) e a universidade (em maior medida) são mecanismos sociais cuja função é selecionar os melhores. Portanto, aqueles que não podem acompanhar o ritmo por elas estabelecido deverão buscar outros caminhos. Essa concepção de *escola-obstáculo* está muito enraizada na nossa visão de aprendizagem escolar e, principalmente, nos mecanismos de avaliação empregados. (p. 61)

Frente a uma educação superior cuja tendência foi, às vezes, se basear no poder da memória e na simples transmissão de conhecimentos e competências preestabelecidos, é fundamental reforçar o papel e a importância que adquirem outras capacidades mais complexas e, na verdade, mais necessárias às pessoas a fim de que se mantenham em um sistema aberto de aprendizagens: a capacidade de lidar com a informação e de resolver problemas, a criatividade, a capacidade de planejamento e avaliação de processo, etc. (p.62)

(...) O sistema convencional de transmissão de informação por parte do professor, que parte dos estudos sobre livros-texto, é, hoje em dia, superado: novos meios e novos recursos técnicos cumprem melhor que os professores essa função transmissora; ao contrário disso, torna-se necessário um papel mais ativo dos professores como orientadores e facilitadores da aprendizagem. O acúmulo quase infinito de informações que os estudantes atuais recebem por dia nem sempre é bem assimilado e, por esse motivo, precisa dessa ação orientadora. Logo, o principal objetivo da formação é equipar os alunos com estratégias de integração das informações. (...) (p.62-63).

(...) É preciso levar em consideração, mais uma vez, que a universidade não tem como missão apenas equipar os sujeitos para o mercado de trabalho, mas também prepará-los para desfrutar a cultura e o ócio a que, sem dúvida, poderão dedicar uma parte importante de sua vida. (p.65)

(...) A posição e a missão da universidade no contexto da “sociedade da aprendizagem” (...) adquire uma orientação bem diferente: é uma universidade menos autossuficiente, mais preocupada em consolidar as bases do conhecimento do que em desenvolvê-lo por completo, mais comprometida com o desenvolvimento das possibilidades reais de cada sujeito do que em levar até o fim um processo seletivo do qual só seguem adiante os mais capacitados ou os melhores adaptados. (p.65)

* 1. ***Capítulo 2. Estruturas organizacionais das instituições universitárias***

Continuando sua análise sobre as características da universidade como ambiente formativo, o autor se propõe a debater sua **organização**.

*“ As peculiaridades da estrutura e da dinâmica institucional da universidade influenciam bastante suas atividades e surgem como um inevitável marco as suas condições. [...]. Ninguém pode entender com clareza o que ocorre nas universidades e, menos ainda, pode pretender fazer propostas válidas para seu aprimoramento sem considerar como estão organizadas e como funcionam. ” (p 67)*

Sendo parte da crise das universidades derivadas das modificações ocorridas no século XX e ainda não-consolidadas no que se refere ao seu significado social, estrutura, dinâmica interna e relação com outros agentes sociais e econômicos. Fortes características locais, com orientações e ritmos distintos em diferentes países, e até mesmo dentro dos diferentes contextos nacionais.

**As organizações em geral: Instituição, organização e organograma**

Tendo as organizações universitárias como realidades sociais e dinâmicas, torna-se ultrapassado o estilo de análise formal das instituições, sendo frequentemente equivocada e superficial, para expressar a realidade plural das instituições, indivíduos e grupos que as compõem.

Para compreensão da universidade em um espaço epistemológico é preciso a clareza de que estamos falando de um organismo social vivo, tendo então, duas dimensões de referências:

1. O componente formal, estrutural que surge de exigências legais ou estatutárias, que delega funções e atividades a cada uma das instâncias

2. O componente dinâmico, vivo, real, histórico, caracterizado pelos “jogos relacionais”, onde há componentes explícitos e implícitos na relação de poderes e sua dinâmica interna e externa.

Para a análise da organização da universidade, um espaço social a ser entendido como um sistema aberto, cuja dinâmica interna vem definida pela dinâmica social da qual é reflexo, o zabalza destaca passagens de, Morin (1981):

*“ O ambiente não é apenas uma realidade presente: é também organizador. A abertura ecológica não é só uma janela sobre o ambiente: a organização, como sistema aberto, não se encaixa no ambiente como uma simples parte do todo. A organização, como elemento ativo, e o ambiente, mesmo quando sejam diferentes um do outro, fazem parte um do outro, cada uma a sua maneira, e suas indissociáveis interações e relações reciprocas são complementares, concorrentes e antagonistas. O ambiente, ao mesmo tempo, nutre e ameaça, faz existir e destrói. Todavia, a organização também transforma, o contamina, o enriquece.* *” (p. 72)*

E uma visão de Crozier e Friedberg (1978):

“ universos conflitantes, e seu funcionamento como o resultado do encontro entre realidades contingentes, múltiplas e divergentes de indivíduos relativamente livres que utilizam as fontes de poder à sua disposição” (p 73)

**Democracia e Autonomia: Grandes aspirações institucionais.**

Democracia e autônoma constituem dois aspectos ambicionados no meio universitário, porém, são de difícil delimitação prática, tendo avanços e retrocessos (movimentos pendulares) ao longo dos anos e estando sujeitos a desequilíbrios/reequilíbrios conforme o momento histórico presente.

Dentro das universidades públicas estabelece-se um sistema totalmente atípico no âmbito das organizações, que é o alto nível de democracia. Certamente uma democracia formal e imperfeita, ao exemplo de não estabelecer distribuição igualitária de votos entre os setores da comunidade, porém nenhuma outra instituição social conseguiu em suas dinâmicas de funcionamento estruturas de participação tão democráticas.

Quanto a autonomia, apesar de veemente defendida pelos acadêmicos, desde o surgimento da universidade, em seu conteúdo e sentido, foi sendo alterada e enfraquecida em cada um dos contextos que se insere:

**Político** – tal poder por vezes definiram o funcionamento, conteúdo de seus programas, critérios de contratação, entre outros, transformando a universidade em um “objeto de transação política” ao expor suas concepções de quais os rumos a serem tomados

Social – ao se tornar um patrimônio cultural valioso, passou-se a disputar e reivindicar o privilégio de ter uma universidade, além da oferta de cursos.

**Econômico** – consolidada através do financiamento, visto que os governos reduziram e estão reduzindo o aporte de recursos nas universidades, parcerias tem-se estabelecido com grandes empresas e fundações que orientando pesquisas a serviço do mercado.

Institucional – a necessidade de globalização fez com que instituições individualmente perdessem força, sendo necessários fusões e convênios, convergindo para parâmetros comuns e decisões uniformizadas

*“Em qualquer caso, democracia (participação) e autonomia (identidade) constituem elementos0chave do patrimônio institucional das universidades; no entanto, estão sujeitos a influencias e pressões de todo tipo, que sua contribuição para o funcionamento equilibrado das instituições universitárias não é tão positivo quanto poderia supor. Do modo como se apresentam atualmente, estas são qualidades muito vulneráveis e não-isentas de contradições que acabam afetando o funcionamento global da instituição” (p 78)*

**A universidade como sede de uma cultura organizacional específica**

*“ As universidades são cultura na medida em que fazer parte de um contexto social e cultural e encarnam suas aspirações, seus recursos, seus estilos de vida e de pensamento, suas contradições, etc. Apesar de sua peculiar idiossincrasia e de sua tendência a manter algumas fronteiras nítidas entre o “interior” e o “exterior” a história das universidades é a mesma dos povos a que pertencem. ” (p 80)*

*“Há três aspectos muito interessantes das universidades que podemos analisar por meio do conceito de cultura organizacional: a) o conjunto de concepções e símbolos que caracterizam o modo especifico de atuação de cada universidade e que acaba configurando uma* ***identidade*** *própria e distinta; b) os jogos relacionados que ocorrem em seu espaço interior e que geram* ***conflitos*** *e, simultaneamente,* ***mudanças*** *institucionais e c) as ideias, os recursos e as práticas que além de se consolidarem em cada universidade, são tidos como* ***modelos de atuação apropriados****, isto é, servem como referência aso processos de qualificação e desenvolvimento institucional.” (p 80)*

Identidade – reforçar este aspecto exige um estreitamento dos laços entre comunidade e a instituição, possibilitando maior comprometimento entre as partes. Apesar desse caráter de identificação ser mais fácil em instituições com uma longa história, isto é algo a ser construído no dia-a-dia, indo para além dos grandes ritos e rotinas institucionais (o inicio do curso, formaturas, festividades coletivas) é feito também em pequenas rotinas de encontro entre os diversos setores (atuação em grupos culturais e esportivos, cafezinhos, etc)

Conflitos e mudanças – *“[...] nenhuma organização funciona sem conflito, e, embora isso pareça contraditório, os conflitos não são negativos para o desenvolvimento da instituição, e sim costumam ser oportunidades para provocar mudanças que resolvam as crises que eles originaram. Ambos, o conflito e a mudança, quando ocorrem nas circunstancias adequadas e não ultrapassam certos limites, são necessários para garantir a vitalidade das estruturas institucionais e sua acomodação às condições de troca em que se desenvolvem suas funções. ” (p 84)*

Modelos de atuação apropriados – uma análise pedagógica deve estar além da descrição dos fenômenos e assumir, assim, uma natureza propositiva apontando os caminhos possíveis (salto do “ser” para o “deve ser”). Sendo alguns pontos chaves dentro da cultura universitária:

**Colegialidade** – *“consciência de compartilhar um objetivo e um significado comum dos traços de identidade da instituição da qual faz parte. ”* (p 87). Constitui uma meta organizativa que exige esforço coletivo, longo prazo e práticas direcionadas a reforçá-la (tal como os mecanismos identitários).

**Colaboração** – aplica-se a todo o funcionamento da instituição, sendo estratégias: programações interdisciplinares, programas de inovações didáticas, programas de tutoramento para novos alunos e professores, entre outras iniciativas que se opõem à cultura do individualismo.

**Reflexão** – mola mestra onipresente em qualquer referência à formação, opondo-se a uma cultura de rotina e opacidade, refletir não é divagar ou opinar reiteradamente, *“o ato da reflexão exige analisar e avaliar coletivamente os diversos fatores de uma situação, dos quais previamente obtivemos informação adequada, com o objetivo de poder fazer os ajustes ou de tomar iniciativas relativas ao desenvolvimento que sejam convenientes”* (p 91).

**Internacionalidade** – uma das contribuições mais ricas e duradouras que pode ser oferecida aos estudantes, possibilita a vivência de outras culturas e modos de vida, trazendo uma perspectiva global, cosmopolita e sensível da diversidade.

**Liderança e gestão dos recursos humanos na universidade**

Resultado da união entre poder e autoridade, a liderança, é um dos problemas que se destaca em qualquer organização, sendo preciso “mecanismos institucionais que proporcionem legitimidade e recursos para a tomada de decisões (poder formal, conforme o organograma) e a capacidade de influência interpessoal e reconhecimento por parte dos membros da organização (autoridade) ” (p.93)

Nesse sentido, considerando a dificuldade de manutenção de um propósito de formação integrado e coeso em toda instituição, destaca-se o papel daqueles que lideram em instancias intermediarias (faculdades, departamentos, institutos, grupos de pesquisa) que exercem duas funções fundamentais:

**Liderança transacional** – garante que as decisões tomadas pela cúpula diretiva sejam seguidas pelas pessoas por elas coordenadas; fazem o elo entre as políticas da instituição e as práticas dos profissionais que a compõe.

**Liderança transformacional** – os líderes intermediários são representantes de seus colegas frente à instituição; são agentes da mudança da cultura da instituição e da sua dinâmica de funcionamento.

**A universidade como local que aprende**

As universidades podem aprender?

*“ A resposta inicial poderia seguir esta linha de raciocínio: como qualquer organização, as universidades, apesar de sua complexidade, “aprendem”, tendo em vista que incorporam novos dispositivos para enfrentar as nossas demandas, ajustam sua praticas, desenvolvem processos de “adaptação” interna e externa e assim por diante. Enfim, buscam esse “equilíbrio” consubstancial a todos os sistemas abertos.*

*Por outro lado, seriamos ingênuos caso confundíssemos esse “aprender”, unido ao mero fato de existir a necessidade de se adaptar, com o que hoje se entende por processos de “desenvolvimento institucional”, isto é, processos dirigidos à qualificação das instituições, ao melhor cumprimento de suas funções (ou, como atualmente é “moda” dizer, sua “missão”). Isso quer dizer que nem todas as mudanças nem todas as adaptações constituem passos para o crescimento. ” (p 96)*

Sendo possível o aprendizado é preciso a adoção de um método, como em qualquer aprendizagem.

 *“A aprendizagem institucional ocorre quando as mudanças (talvez seja melhor falar em ajustes) atingem os objetivos de um processo de qualificação bem planejado. Como qualquer aprendizagem, este é um processo que envolve diversas fases: reconhecimento da situação inicial (diagnóstico da situação, avaliações setoriais, etc.); exploração de iniciativas de ajuste e/ou desenvolvimento adotadas a partir dos dados disponíveis (momento das mudanças justificadas e das inovações); consolidação das novas práticas ou dos novos dispositivos (a partir de avaliações sistemáticas de sua adequação e de suas contribuições efetivas para o crescimento da instituição). ” (p 97)*

Para aprender é necessário também desaprender:

*“[...] traduz-se na capacidade de “desconstruir” a situação vigente do sistema, de seus significados e de suas práticas e de reconstruí-la com um novo significado ou com um novo tipo de intervenções, o qual será o conteúdo da aprendizagem, isto é, o que essa organização aprenderá” (p104)*

* 1. ***Capítulo 3. Os professores universitários***

“Sendo as universidades instituições formativas, ninguém deveria desprezar nem o papel dessa função primordial, nem a importância daqueles que a exercem.” Esta frase compõe o início do terceiro capítulo e resume o que esta parte do livro tenta trazer, ou seja, uma abordagem direta do que é, o que foi e o que deveria ser o papel docente no contexto da universidade, em especial a universidade pública, e as diversas facetas de quem compõe este papel.

 As universidades possuem como papel primordial uma “função formativa”, entretanto existem várias maneiras de entender essa função e até mesmo de subjetivá-la, pois essas instituições são formadas por diversas camadas de conhecimentos e funcionalidades. Segundo Zabalza, essas instituições foram transformadas em centros de produção, o que também pode ser entendido como o desvinculo com a importância de uma construção contínua de crescimento intelectual dos indivíduos e passa a ser uma formadora de massas. Isso se reflete em como as universidades são classificadas de maneira hierárquica, as quais são ranqueadas com base em indicadores de produção científica e técnica, ficando o nível de formação como variável de menor importância.

Tal classificação contempla a construção da identidade profissional de professores e o que Zabalza chama de “A ética da praticidade”, onde os profissionais são identificados com base na produção científica ou atividades que geram méritos acadêmicos. É muito frequente que docentes de universidades se autodefinam sob o âmbito científico (psicóloga, bióloga, engenheira) do que como professoras (es), pois sua identidade está mais centrada na sua área de especialidade do que na docência. Este tipo de autodefinição gera uma ideia de que não são necessários conhecimentos para o trabalho docente, e sim experiência e “vocação”, levando a conhecida frase “ensinar se aprende ensinando”.

A docência deixou de ser prioridade nas universidades e também das pessoas que se propõem ao papel docente. E a função, que antes era de transmissão do conhecimento, passou a ser de facilitar o conhecimento. Zabalza propõe que é na função aprendizagem que docentes de universidades devem centrar a ação, ou seja, na assimilação e maneiras de fazer o conhecimento ser efetivo e útil.

Brown e Atkins (1994) sugerem que a visão profissional do ensino parte de duas questões prévias:

* Chegar a um ensino efetivo é uma tarefa complexa e um grande desafio social, com altas exigências pessoais;
* Ensinar efetivamente consiste em uma série de habilidades básicas que podem ser adquiridas, melhoradas e ampliadas por meio de um processo consistente de formação.

Para o exercício docente profissional não é suficiente dominar os conteúdos nem realizar uma pesquisa reconhecida na área. Na verdade, essa profissionalização refere-se mais aos alunos e ao modo como podemos agir para que aprendam, de fato, o que pretendemos ensinar-lhes.

Zibalza acredita que a função formativa dos docentes universitários é indefinida, o que dificulta a avaliação do desempenho deste indivíduo, fazendo surgir a seguinte questão: o que se espera, de fato, de um professor da universidade? O que se espera é uma formação que se distancie da especialização, uma formação flexível e centrada na capacidade de se adaptar a situações e resolução de problemas. Ao mesmo tempo busca-se uma formação que potencialize a maturidade pessoal e o compromisso ético e pessoal.

Essa é uma questão que não se pode refletir e tampouco responder de maneira isolada, porque a formação docente é totalmente influenciada pelas relações que se cria, em diferentes esperas, com discentes universitários. Isso leva a outra questão: o que os estudantes universitários esperam de nós? Tais relações também têm passado por mudanças significativas e o contato entre docentes e discentes possui um amplo espaço devido à massificação das universidades. O autor cita, em outras palavras, que esse espaço é devido ao fácil acesso a conteúdos diversos que os estudantes têm. Esse fator, ao passo que dá maior autonomia para os discentes, influencia no decaimento da influência formativa direta dos docentes.

As relações docentes – discentes podem ser estreitadas por meio da inclusão de atividades de imersão social nas diversas áreas do conhecimento, na qual os estudantes devem ser estimulados a realizá-las com o objetivo de conhecer ou resolver problemas sociais que dizem respeito ao âmbito profissional para o que se preparam.

Um fator interessante e fundamental dentro da construção docente são os dilemas da identidade profissional. A principal característica dos dilemas é que nenhum dos extremos é convincente e que de maneira individual são insuficientes. O autor cita individualismo/coordenação, pesquisa/docência, generalização/especialização e ensino/aprendizagem, sendo dentro de cada um desses dilemas diferentes para cada indivíduo na maneira como reflete a construção pessoal e profissional, o que também é um dilema. Zibalza propõe uma questão intrigante e difícil de responder: Como equilibrar o eixo profissional com o pessoal?

Esta questão dialoga com a dimensão pessoal e profissional do docente, onde temos como pontos a satisfação pessoal e profissional e a carreira docente, ambos estreitamente relacionados entre si. No contexto universitário existe um dilema dentro dessas dimensões, onde por um lado temos que o pessoal desaparece ou se torna invisível no exercício profissional, e por outro de que boa parte da nossa capacidade de influência nos estudantes parte do que somos como pessoas.

Outro ponto argumentado é a carreira docente, que é dividida em duas perspectivas distintas e os estágios em cada uma delas:

* Carreira acadêmica: o processo para atingir o status profissional, com consequências relativas ao reconhecimento institucional e ao salário;
* Carreira profissional: fases ou momentos pessoais pelos quais os docentes costuma passar até alcançar uma plenitude profissional, com consequências que se referem à autoestima e à identidade profissional.

Ambas as perspectivas caminham lado a lado, visto que o exercício profissional depende do crescimento profissional, e este, não é algo que depende de cada pessoa, ou seja, é preciso que aconteça uma confluência de condições favoráveis (influências, apoio de pessoas próximas) para que o crescimento pessoal e profissional resulte num exercício de máxima qualidade.

Dentro dessas ideias, o autor descreve alguns novos parâmetros para a profissionalização docente, que são:

* Reflexão sobre a própria prática, onde se assemelhas às ideias de Paulo Freire no que diz respeito a reflexão e compromisso;
* Trabalho em equipe e cooperação, como propósito se relacionar menos com o domínio da própria disciplina ou projetos de pesquisa individuais;
* Orientação para o mercado de trabalho, uma quebra da prática de seleção em função das competências em pesquisa ao invés do cargo oferecido;
* Ensino planejado a partir da aprendizagem e da didática;
* Recuperação da dimensão ética da profissão docente, onde se busca a regeneração do compromisso ético dos responsáveis, os chamados códigos deontológicos.
	1. ***Capítulo 4. Formação do docente universitário***

Zabalza busca refletir sobre a formação do docente universitário, seus desafios e soluções para sua efetivação. O texto enfatiza que o maior desastre didático ocorrido no ensino (não apenas da universidade) foi tornar independente o processo de ensinar e aprender. Portanto, a formação do docente seria uma ferramenta para orientar e melhorar os processos de ensino e aprendizagem frente as mudanças sociais e tecnológicas ocorridas nos últimos anos.

 O autor destaca a importância da “dupla competência” dos docentes: competência científica, como conhecedores especializados na área a ser ministrada e a competência pedagógica, como pessoas comprometidas com a formação e a aprendizagem de seus estudantes.

Observando que a competência pedagógica é um dos problemas da educação atual, o autor discorre que o grande desafio é transformar os docentes em profissionais da “aprendizagem”, como contraposição às práticas convencionais voltadas ao ensino. Essa nova perspectiva dá importância ao modo como os alunos absorvem e entendem o que lhes é ensinado, assim como e execução de ajustes aos conteúdos, às condições reais de tempo disponível, ao uso de novas tecnologias e a atenção especial ao número de alunos, permitindo adaptar melhor os processos de ensino às características e às condições dos sujeitos que serão formados.

Neste capítulo o autor discorre também sobre uma série de dilemas que surgem nessa perspectiva de formação de docentes, deixando claro que não existe uma solução linear e única para resolução desse objetivo, tais dilemas devem ser solucionados buscando um equilíbrio entre as alternativas disponíveis que mais se adaptem a cada instituição.

Citações:

“O exercício da profissão docente requer uma sólida formação, não apenas com o conteúdo da disciplina, como também nos aspectos correspondentes a sua sua didática e ao encaminhamento das diversas variáveis que caracterizam a docência. ”

“(...) são cada vez mais numerosos os que aceitam a necessidade da formação e perguntam-se que tipo de formação é necessária e que orientação na formação é mais adequada na universidade. È nesse sentido, então, que começam a aparecer os dilemas...

 “As universidades devem propor a formação sob uma perspectiva que integre as duas dimensões: programas e atividades de formação que sejam interessantes por si mesmas e que, ao mesmo tempo, tenham repercussões benéfica para os professores em relação ao reconhecimento institucional, as quais não tem razão para se reduzir a incentivos materiais. “

“A formação não deve ser orientada somente para o desenvolvimento e para a aquisição de novos conhecimentos e de novas habilidades para enfrentar e resolver com mais segurança os problemas da docência universitária, mas para possibilitar que quem a realiza ascenda na própria instituição. “

 “Outra vez, a estrutura bipolar de um dilema obriga a busca de um equilíbrio entre as posições.”

“uma boa formação sobre os processos ensino-aprendizagem servirá para elucidar e dar sentido à ação docente, contribuindo, assim, para sua melhora. ”

 “O importante não é que se fale ou explique bem os conteúdos: o importante é como eles são entendidos, organizados e integrados em um conjunto significativo de conhecimentos e habilidades novas. ”

“(...) talvez seja proveitoso que as universidades continuem oferecendo oportunidades de formação a todos os seus professores, e é necessários que elas respondam adequadamente (em seus conteúdos e em sua organização) aos anseios dos professores mais experientes que são, sem dúvida, diferentes dos anseios dos professores novatos.”

“Apesar do lugar-comum de que ensinar se aprende com a pratica, por si mesma, não resulta em aprendizagens claras.(...) Assim as novas modalidades de formação foram girando em torno dos eixos básicos: a ideia da reflexão da pratica, ou, o que resulta no mesmo, a revisão sistemática do próprio exercício profissional através de diversos sistemas de observação e avaliação e vinculação entre teoria e prática profissional real (...) modelos baseados na reflexão ou na revisão da própria prática apostou, em primeiro lugar, em iniciativas que tem grande identificação com estratégias de documentação e de análise dos registros obtidos (registrar aulas em vídeos, observar a aula de outros colegas, diários e etc) “

“O desafio da formação dos professores universitários (e dos professores em geral) é ter uma orientação distinta para sua função, é transformá-los em profissionais da “aprendizagem” (...)”

“Por isso, fala-se tanto atualmente sobre a “dupla competência” dos bons professores: a competência científica, como conhecedores fidedignos do âmbito científico ensinado e a competência pedagógica, como pessoas comprometidas com a formação e a aprendizagem de seus estudantes”

“Certamente, o maior desastre didático ocorrido no ensino (não apenas da universidade) foi tornar independente o processo de ensinar e aprender”

“Os parâmetros de um ensino baseado na aprendizagem ainda estão bastante dispersos, mas começa a se destacar, como contraposição às práticas convencionais, a importância das metodologias (que devem estar muito atentas ao modo como os alunos “entendem” o que lhes é ensinado), a necessidade de ajustar a amplitude dos conteúdos às condições reais de tempo disponível, a atenção imprescindível ao número de alunos como condição que nos permitirá adaptar melhor os processos de ensino às características e às condições dos sujeitos que formamos. “ (pag 171)

“são necessários programas paralelos de formação dos professores, visando à criação e ao desenvolvimento de meios didáticos; à orientação das aprendizagens realizadas com esses meios (tecnológicos) ...”

“trata-se, por fim, de enriquecer os processos de aprendizagem unindo-os ao novo contexto tecnológico, e não de fazer a mesma coisa que se fazia antes com meios mais sofisticados. “

Flexibilização dos cursos – “(...)houve avanços em cursos mistos (direito e administração e dempresas, economia e letras, sociologia e direito, arquitetura e belas artes, educação física e educação, entre outros) o que gera, de igual modo, novas condições no desenvolvimento de disciplinas e na sua orientação para modelos de perfil profissional mais polivalente. “

“A qualidade está relacionada com a massificação da educação superior devido ao grande declínio na capacidade das para atender, de maneira digna, as expectativas e as demandas dos alunos (como são em maior número, são necessariamente mais heterogêneos e apresentam lacunas em relação aos conhecimentos prévios, à motivação para os estudos e aos recursos disponíveis). “