

NOVO PERFIL DOCENTE COM APLICAÇÃO DE METODOLOGIAS ATIVAS E APRENDIZAGEM BASEADA EM COMPETÊNCIAS: CASE UNIAMÉRICA

Blasius Silvano Debald ¹
Fátima Regina Bergonsi ²

RESUMO

O Novo Perfil Docente com metodologias ativas e a aprendizagem baseada em competências implementadas no Centro Universitário União das Américas – UniAmérica, reestruturou o perfil profissional e a prática educativa, focando-os na mediação ao invés da exposição, memorização e reprodução. A finalidade do estudo era analisar a adaptabilidade do docente e sua adesão em relação ao modelo educacional em curso na instituição, com a implementação de metodologias ativas e a aprendizagem baseada em competências e em que contexto ocorreria a nova configuração docente. Em termos metodológicos, o estudo tem como tendência a História Oral. O aporte teórico do estudo contou com as reflexões de autores como Perrenoud (1993), Zabala e Arnau (2010), Tardif (2010), Tardif e Lessard (2009), Werneck (2003), Schön (2000), Braga (2018), além de produções dos autores proponentes. Os principais resultados apontaram que há três grupos de docentes e cada qual reage de forma diferente aos impactos da inovação metodológica na UniAmérica: a) Não estão engajados, mas aparentam estar, para garantir a empregabilidade na Instituição; b) Tem engajamento, mas não tem perfil para atuar em modelos inovadores e c) Tem engajamento e compreendem que a mudança melhorará a aprendizagem dos aprendentes. Destaca-se também a configuração de um novo perfil docente, com características predominantes como mediador, orientador, preceptor e facilitador dos processos de aprendizagem, com estímulo ao protagonismo dos aprendentes. O estudo concluiu que as mudanças tendem a ser bem-sucedidas na educação superior se os docentes aderirem e se for uma construção coletiva e não imposição das mantenedoras, no caso das Instituições Privadas.

Palavras-chave: Perfil docente, competências, metodologias ativas, adaptabilidade, inovação metodológica.

INTRODUÇÃO

A formação de professores pode desempenhar um papel importante na configuração de uma "nova" profissionalidade docente, estimulando a emergência de uma cultura profissional no seio do professorado e de uma cultura organizacional no seio das escolas.”
(António Nòvoa, 1992, p. 12)

O desafio para quando se quer inovar em educação superior reside em romper com alguns dogmas vigentes na organização didática e a forma como se procede para auxiliar o aprendente na construção de aprendizagens. A reflexão de Anastasiou (2012, p. 14) é oportuna quando recomenda rever a ideia de assistir a aula, pois a ação de aprender não é passiva. Em

¹ Doutor em Educação. Pró-reitor Acadêmico e Docente do Centro Universitário União das Américas - UniAmérica/PR. E-mail: blasius@uniamerica.br.

² Mestre em Educação. Docente do Centro Universitário União das Américas - UniAmérica/PR. E-mail: fatima@uniamerica.br.

contrapartida, sugere utilizar o verbo agarrar por parte do aprendente, requerendo ação constante e consciente, aproximando-se da Taxonomia de Bloom do Domínio Cognitivo: conhecimento, compreensão, aplicação, análise, síntese e avaliação (BLOOM *et al*, 1977). E continua sua reflexão, afirmando que assistir ou dar aulas precisa ser substituído pela ação conjunta do fazer aulas, que requerem parceria entre a atuação docente com o aprendente em relação ao objeto de estudo e a definição, escolha e efetivação de estratégias diferenciadas que facilitem o novo fazer.

O estudo tem relevância, pois há em curso na educação superior brasileira, iniciativas institucionais que pretendem transformar a organização e a gestão da aprendizagem, uma vez que há um distanciamento entre a teoria ensinada na universidade e o exercício profissional e pessoal. Parece que universidade e mundo do trabalho não dialogam, sendo que a primeira insiste em um modelo educacional teórico, quando o segundo requer alguém prático, com experiência para atuação nas corporações. Especificamente no Extremo Oeste do Paraná, no qual a UniAmérica está inserida, identifica-se a falta de aproximação entre universidade e setor produtivo. A transformação em Instituição Comunitária e em Centro Universitário, consolidou o compromisso de contribuir para o desenvolvimento da região. Desta forma, trabalhar com as demandas da comunidade, transformando-as em problemas de estudos, articulando teoria com o mundo real, tornou-se um dos pilares do modelo educacional.

O importante é pensar tais mudanças com os docentes, pois são os que farão a ponte entre Instituição e os aprendentes. A adesão dos docentes é fundamental para a concretização das mudanças no âmbito pedagógico. Contudo, em alguns momentos, a transformação educacional é realizada de forma arbitrária pelas Mantenedoras, gerando desgaste e resistência por parte dos docentes.

O estudo do novo perfil docente, a partir das transformações em curso na Instituição, analisou a capacidade de adaptabilidade dos profissionais, uma vez que a trajetória formativa e os anos de carreira foram realizados em modelos nos quais era o centro do processo educativo. E, de que forma ocorreria o processo de mudança, para um ambiente de sala de aula na qual o protagonismo era do aprendente. A questão fundamental está na forma como o docente encara o processo de mudança e até que ponto está disposto a investir em uma nova possibilidade de trabalho.

O cenário da profissão docente se alterou na Instituição. De uma postura de expositor, centralizador, passou a mediador e explicar a partir de dúvidas e dificuldades, de forma personalizado, em grupos ou para toda a turma. Além disso outros elementos introduzidos como a disponibilização do material para estudo prévio no Ambiente de Aprendizagem, o

planejamento das atividades, a seleção do conteúdo e a avaliação tiveram um novo foco, não mais no conteúdo, mas na atuação profissional. Assim, priorizou-se o desenvolvimento de competências e não mais ministrar conteúdos.

METODOLOGIA

“Entrevistar testemunhas dos fatos, privar de sua intimidade, frequentar sua casa, passear por seus álbuns de fotografias, tomar talvez um cafezinho, ou ainda emprestar um lenço para secar algumas [lágrimas é absolutamente fascinante. [...] Agora não são mais frios documentos que se analisa, mas os personagens da História, ao vivo, com a contextualização necessária para o melhor entendimento das pequenas Histórias que vão compor o projeto maior.” (ROUCHOU, 2000, p. 179).

A perspectiva metodológica utilizada no estudo é contemplada pela História Oral, pois os docentes integrantes da pesquisa vivenciaram o processo de transformação ocorrido na Instituição. A utilização da História Oral cresceu nas últimas décadas e as contribuições de Thompson (1992); Meihy (2005); Ferreira e Amado (2001); Meihy e Holanda (2007) foram fundamentais para o fortalecimento e uso como método de pesquisa. De acordo com Thompson (1992, p. 44), “a história oral é construída em torno das pessoas. Ela lança a vida para dentro da própria história e isso alarga seu campo de ação.” Haguette (1992), por sua vez, entende que a História Oral é um complemento à documentação histórica.

Ao propor um estudo que analisa a adaptabilidade dos docentes a um novo perfil requerido pela Instituição, a partir da introdução das metodologias ativas e da aprendizagem baseada em competências, pretendeu-se entender como foi o processo de transformação e de que forma procederam para continuar sua trajetória profissional. A utilização da História Oral está coerente ao estudo, pois os participantes forneceram informações que contribuíram para compreensão da temática investigada. Os relatos foram coletados durante os encontros de discussão e implementação das mudanças na UniAmérica, acrescidos dos relatórios produzidos pela Comissão Própria de Avaliação e registros do Programa de Acompanhamento Docente.

O grupo analisado é formado por 17 docentes, que integram o quadro da Instituição desde o começo da implementação das mudanças (2013) até os dias atuais. São docentes com idade entre 28 a 55 anos, com mais de 10 anos de experiência em educação superior, com mestrado ou doutorado e experiência profissional na área. O período avaliado foi de 2013-2018, e as coletas foram realizadas na Instituição, bem como as entrevistas. Em torno de 30% dos participantes da pesquisa não se sentiram confortáveis durante a entrevista, uma vez que estavam desconfiados e entendiam que se fossem criticar algo ocorreriam represálias. Notou-

se preocupação no começo, mas com o andamento das entrevistas o ambiente ficou mais leve. Enquanto narravam fatos, as expressões modificavam entre semblante mais preocupado e em outros momentos brilho no olhar ao falar das mudanças. As categorias que foram analisadas contemplavam a adaptabilidade ao novo modelo, a capacidade de inovação na prática docente e o perfil docente para a nova realidade da educação, a partir da implementação das metodologias ativas e a aprendizagem baseada em competências.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

*“Tolice é fazer as coisas sempre do mesmo modo e esperar resultados diferentes.”
(Albert Einstein, s.a.)*

A formação docente é uma temática debatida há décadas no cenário educacional brasileiro, perpassando por várias nomenclaturas e finalidades, mas sua essência estava focada em qualificar a atividade pedagógica. Os cursos, eventos e formações traziam inovações de como ensinar o conteúdo de forma mais envolvente. Assim, técnicas e recursos foram desenvolvidos e passados como receitas aos docentes que por sua vez, replicavam na sala de aula o que compreendiam como inovação.

Tal contexto, motivou a UniAmérica, em 2013, a iniciar um processo de inovação, modificando a estrutura e gestão da aprendizagem. Inicialmente, os gestores investiram na formação docente, durante um ano, para compreender as transformações que seriam implementadas. Durante o processo formativo, os docentes iniciaram um processo de mudança no modelo mental e na forma de planejar, executar e avaliar os processos educativos. Tiveram cursos referente a planejamento de atividades eficazes e significativas, currículo baseada em competências, metodologias ativas, metodologia baseada em projetos e novo perfil docente.

Os sujeitos que integram o estudo fizeram parte do processo de transformação e mudança vivenciado na UniAmérica nos últimos seis anos. São docentes oriundos de outros estados, com titulação *Stricto Sensu* e com experiência na educação superior. Analisamos os relatos, documentos e registros dos participantes do estudo, investigamos a adaptabilidade do docente e sua adesão em relação ao modelo educacional em curso na Instituição, com a implementação de metodologias ativas e a aprendizagem baseada em competências e em que contexto ocorreria a nova configuração docente.

No primeiro ano (2013), enquanto os docentes restringiam-se aos estudos referentes às inovações, tivemos diferentes manifestações, pois não havia clareza suficiente se as mudanças dariam resultados e seriam, efetivamente, implementadas nos próximos anos. Para o quadro

(83) 3322.3222

contato@conedu.com.br

www.conedu.com.br

docente da UniAmérica havia a esperança de que não passava de uma ideia abstrata, mas que não seria implementada, pois havia muita resistência e dificuldade para compreender os impactos na carreira e na prática de sala de aula. No entanto, um novo perfil docente começava a ser desenhado, uma vez que tinha-se a compreensão, que “a qualidade da educação depende, em primeiro lugar, da qualidade dos professores” (DEMO, 2002, p. 72).

A realidade dos docentes começou a se modificar quando os dois primeiros cursos migraram para um novo modelo educacional (2014), introduzindo elementos como a Sala de Aula Invertida, Metodologias Ativas para promoção da aprendizagem, o desenvolvimento de competências profissionais e pessoais, a metodologia de projetos, o docente como mediador, preceptor, facilitador, gestor da aprendizagem, o aprendente como protagonista, líder, autônomo do seu processo de produção da aprendizagem. A estrutura e organização das salas de aula também foi alterada, dispondo os aprendentes em círculos, colocando-os para trabalhar em equipes, pares, compartilhando experiências e incentivando a aprendizagem colaborativa.

A partir da implementação na prática das mudanças, alterando, gradativamente o currículo dos cursos de graduação, a função docente também requereu um novo perfil. Para Fava (2016, p. 153)

a docência não admite arrogância, futilidade, empáfia. Só é bom ensinante quem é bom aprendente, razão pela qual a docência é um lugar especial para pessoas que têm dúvidas. A falta de humildade não renova, não possibilita avanço ou crescimento, somente reverbera, prisioneira da mesmice, do imarcescível.

A permanência na Instituição passava pela capacidade dos docentes em se adaptarem as inovações implementadas e, para tanto, era preciso desaprender para aprender a fazer diferente as atividades pedagógicas. Pensar menos no âmbito acadêmico e mais na formação profissional, clamor que o mundo do trabalho acenava. Entendemos que a aprendizagem se torna significativa e efetiva, se o aprendente estudar, aplicar o que aprendeu e se interagir com alguém que sabe fazer. Por isso, o modelo da UniAmérica incentiva a figura do mentor, pessoa externa ao quadro docente, mas que contribui com o processo de aprendizagem de forma voluntária, oportunizando contato com profissionais que atuam na área. A presença em sala de aula do mentor, nem sempre foi bem aceita pelos docentes, gerando desconforto e impactando em decisões referente ao quadro dos profissionais da Instituição.

É a partir de tal contexto que o estudo se insere, pois analisamos a adaptabilidade dos docentes ao novo perfil requerido para atuar na Instituição e classificamos os profissionais em três categorias, uma vez que cada qual reage de forma diferente aos impactos da inovação

metodológica na UniAmérica: a) Não estão engajados, mas aparentam estar, para garantir a empregabilidade na Instituição; b) Tem engajamento, mas não tem perfil para atuar em modelos inovadores e c) Tem engajamento e compreendem que a mudança melhorará a aprendizagem dos aprendentes. Perpassam pelas três categorias a configuração de um novo perfil docente, com características predominantes como mediador, orientador, preceptor e facilitador dos processos de aprendizagem, com estímulo ao protagonismo dos aprendentes.

Faremos agora a problematização dos achados do estudo, discutindo-os à luz de autores que se filiam a temática, a partir das três categorias já elencadas, para ter elementos de compreensão da adaptabilidade dos docentes às inovações em curso na UniAmérica.

Falta de engajamento e garantia da empregabilidade

“A empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho.” (CAMPOS et al, 2008)

As Instituições Privadas, de modo geral, dificilmente são lugares para a constituição e o desenvolvimento da carreira docente, especificamente se são pequenas e localizadas em regiões nas quais há muita competitividade. A temática já foi objeto de estudo na tese de doutoramento e resultou na publicação *Docentes reféns da educação: trajetórias e desenvolvimento profissional docente em faculdades privadas do Extremo Oeste do Paraná – Brasil* (DEBALD, 2016). Na tese abordamos os conflitos docentes em relação a atuação profissional e as dificuldades para fazerem carreira em Instituições Privadas.

Os docentes, que aparentavam engajamento para garantir a empregabilidade entendiam que se assumissem um discurso de adesão, em sala de aula poderiam continuar suas práticas tradicionais, pois entendiam aquele espaço como intocável e restrito. Contudo, a nova gestão começou um trabalho de acompanhamento aos docentes, estimulou a participação dos aprendentes, explicando os motivos das mudanças e que aprenderiam muito mais se permanecessem na Instituição. Nos dois primeiros anos (2014/2015) a UniAmérica perdeu muitos aprendentes por transferência, uma vez que alegavam que o modelo implementado exigia muito e não estavam dispostos a fazer um curso com tal formato. E, ao ouvir os aprendentes, diagnosticou que havia docentes não engajados, mas porque precisavam da empregabilidade, aparentavam envolvimento. Os aprendentes relatavam, com frequência que os docentes afirmavam, em sala de aula: *A Direção mandou fazer assim, e pronto. Embora não concorde, mas preciso fazer.*

Para se ter uma ideia, a UniAmérica, em 2013 tinha 137 docentes, dos quais, permanecem na Instituição, após seis anos, 32, e os motivos pela não permanência são vários, mas demonstra um alto índice de rotatividade no quadro docente (GESTÃO DE PESSOAS, 2019). O principal motivo para a não permanência foi a falta de adaptação ao novo perfil, pois os docentes não conseguiram pensar de forma diferente. Algumas práticas eram simples de modificar, como por exemplo, ao invés de expor temáticas, recomendava-se explicar a partir de dúvidas dos aprendentes. Tal orientação gerava desconforto e os docentes relataram que não entendiam por que deveriam mudar, uma vez que sempre fizeram dessa forma e que eles próprios aprenderam dessa maneira (PAD, 2016).

Assim, os docentes que não tinham afinidade com o modelo e na medida em que encontravam outras formas de empregabilidade foram se desligando da Instituição e outros foram recompondo o grupo. Na escolha dos novos docentes, considerou-se sua capacidade de adaptação às inovações, além de sua adesão ao modelo da UniAmérica. Há um entendimento de que é mais fácil adaptar um novo docente ao modelo da Instituição do que trabalhar com aquele que não tem afinidade.

Tem engajamento, mas não tem perfil para atuar em modelos inovadores

Avalia-se a inteligência de um indivíduo pela quantidade de incertezas que é capaz de suportar.”(KANT, s.a)

A adaptabilidade dos docentes a modelos inovadores de educação não está associado a área de conhecimento, idade e muito menos experiência profissional. É motivada pela capacidade de fazer de forma diferente. E é em tal quesito que enquadrámos os docentes que tem engajamento, querem participar do processo de mudança, mas não tem perfil para atuar em modelos inovadores. Para Christensen (2015, p. 17) “[...] se esperarmos até que dados sobre novas formas de ensinar e aprender entrem em cena, eles continuarão a competir com outros dados, e pouca coisa irá mudar.” Era preciso propiciar uma estrutura de educação na qual o aprendente aprendia fazendo. Conforme Braga (2017), a aprendizagem é considerada efetiva se o aprendente for capaz de explicar para outra pessoa, demonstrar que sabe fazer e explicar o processo de realização.

O perfil docente requerido para atuar no modelo da UniAmérica contrastava com o que se aplica e ainda está em prática em várias Instituições brasileira de educação superior. Em texto publicado na Revista História da Universidade Federal de Goiás escrevia que

O conjunto de mudanças alterou a postura docente em sala de aula, tornando mais presente e mediadora dos processos de construção da aprendizagem dos estudantes. O acompanhamento individualizado oportunizou diagnósticos das dificuldades e facilidades dos estudantes, auxiliando no desenvolvimento dos processos educativos. Ao mesmo tempo, estimulou a autonomia e o protagonismo estudantil, premissas básicas do modelo Institucional (DEBALD, 2018, p. 24).

Os docentes enquadrados nessa categoria, com o passar do tempo, foram desligados ou assumiram outras funções fora da docência, pois não demonstraram adesão suficiente ao modelo educacional implementado. Assim, valorizou-se o grupo de docentes enquadrados na última categoria, pois são os sujeitos principais do estudo e que foram responsáveis pelos atuais avanços do modelo.

Docentes engajados e com compreensão das mudanças no processo educativo

*“[...] a mesma praça, o mesmo banco, as mesmas flores, o mesmo jardim [...].”
(Ronnie Von, 1967)*

O grupo de docentes que tiveram maior engajamento foram os que compreenderam que as mudanças contribuiriam para melhorar a aprendizagem dos aprendentes. Uma publicação em parceria com Golfeto, afirmávamos que a introdução da Metodologia Ativa de Aprendizagem, na resolução de problemas reais diagnosticados na comunidade são motivações para a permanência e defesa do modelo pedagógico da UniAmérica pelos aprendentes. O conhecimento é uma parceria entre docentes e aprendentes, impactando positivamente na mudança pedagógica. Os aprendentes estudam para aprender e não para fazer provas (DEBALD; GOLFETO, 2016).

As mudanças introduzidas na UniAmérica tiveram algumas conquistas importantes que auxiliaram o processo de transformação, dentro os quais destacamos o reconhecimento como Instituição Comunitária (2017) e a conquista do Centro Universitário (2018). Atualmente, a UniAmérica tem 22 cursos na sede, e outros cinco em dois Pólos (Toledo e São José dos Pinhais, ambos no Paraná). Além disso, no momento, a Instituição conta com um quadro docente ativo de 67 docentes.

A partir de 2019, implementamos o currículo por competências e a matriz por projetos. A matriz por projetos contempla as áreas de atuação profissional e nas quais o aprendente desenvolve projetos de acordo com o nível de empregabilidade e para atender as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso. O novo perfil docente é uma construção que deverá ser efetivada pelas Instituições que queiram implementar mudanças educacionais. Entendemos que

é mais adequado investir no quadro docente existente, para diagnosticar os que se adaptam ao projeto de mudanças, pois já conhecem a Instituição, do que contratar um quadro docente totalmente novo. Além de ser oneroso, gera frustração e não é uma prática indicada.

Assim, analisando a documentação disponível e ouvindo os participantes do estudo, especialmente os incluídos na última categoria, ou seja, os que se adaptaram ao modelo de mudança e transformação implementado na UniAmérica, identificamos algumas características que são peculiares, a saber: a) tem capacidade de orientar os aprendentes no processo de produção das aprendizagens; b) articulam com facilidade o conhecimento teórico com a vivência profissional, pois possuem experiência acadêmica e profissional; c) são mediadores do processo educativo, auxiliando o avanço dos aprendentes, mediante indicação de como poderão fazer tal caminhada; d) desenvolvem competências e não ensinam conteúdos, pois os últimos se desatualizam rapidamente, enquanto as primeiras são para a vida pessoal e profissional; e) o planejamento considera o Projeto, as atividades que nortearão a solução para o projeto, os conteúdos de fundamento e os específicos; f) gestor de aprendizagens, pois preocupa-se com o aprender e prioriza o aprender fazendo.

Aqui recorreremos a Zabala e Arnau (2010) que defendem a necessidade dos docentes saberem ensinar os aprendentes, promovendo o aprender baseado em competências.

A competência, no âmbito da educação escolar, deve identificar o que qualquer pessoa necessita para responder ao problema aos quais será exposta ao longo da vida. Portanto, a competência consistirá na intervenção eficaz nos diferentes âmbitos da vida, mediante ações nas quais se mobilizam, ao mesmo tempo e de maneira interrelacionada, componentes atitudinais, procedimentais e conceituais (ZABALA; ARNAU (2010, p. 11).

Esse é o maior desafio para os docentes que atuam e tendem a permanecer na educação superior nas próximas décadas. Como se preparar para ser capaz de desenvolver competências ao invés de ensinar conteúdos? Como romper com aulas expositivas e oportunizar o aprender fazendo aos aprendentes desde o início do curso de graduação? Como implementar processos de orientação e mediação individualizada, auxiliando os aprendentes no percurso de sua aprendizagem? Os questionamentos são oportunos, mas ainda as respostas não são conclusivas. No entanto, podemos afirmar de forma menos prescritiva, de que o estudo em curso aponta que há um ganho significativo com as mudanças introduzidas, especificamente no quesito empregabilidade dos formados. Os concluintes da UniAmérica têm maiores oportunidades no mundo do trabalho, pois possuem um portfólio de realizações que muitos profissionais

empregados não tem, somados a experiência prática profissional que adquiriram ao longo dos anos de formação.

E parte significativa desse perfil profissional formado pela Instituição pode ser atribuído aos docentes que compreenderam que a docência continua a ter um papel importante na vida do aprendente, mas muito mais do que saberes acadêmicos, requer-se também saberes profissionais, alcançando com propriedade o que a literatura já indicava há muitas décadas – aliar teoria e prática. *“Os aprendentes motivaram-se na realização dos projetos, pois conseguiram ver na prática a teoria estudada” (Professor I).*

Outro elemento que corrobora para o processo de mudança nas práticas docentes é a capacidade que o docente tem de refletir sobre sua profissionalidade. O docente que é capaz de refletir sobre seu trabalho, a forma como o planeja, executa e avalia, aproxima-se de uma prática reflexiva (SCHÖN, 2010). Os docentes não se preocupam mais em ensinar somente conteúdos, mas desenvolver competências, utilizando-se de metodologias ativas e de projetos, estimulando a curiosidade e rompendo com a mesmice. Os aprendentes, quando participam de projetos que resolvem problemas reais, contribuindo para a transformação social e econômica da cidade e região, sentem-se partícipes e artífices de um mundo melhor. Para Perrenoud (2002, p. 159) “[...] afirmar a própria identidade, conceber e realizar projetos com êxito, aumentar a capacidade de enfrentar a complexidade do mundo e de superar os obstáculos aos nossos projetos” vislumbra como possibilidade de transformação na educação superior. E mudanças, no campo educacional, são geralmente em ritmos mais lentos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A guisa de conclusão, quando se analisa a adaptabilidade dos docentes às mudanças na prática profissional, oriundos da implementação de um modelo inovador de educação em uma Instituição de educação superior, no caso deste estudo a UniAmérica, tem-se muito mais questionamentos do que respostas, pois é um cenário em construção, tecido a cada novo avanço. A certeza que temos é que há um novo perfil docente sendo gestado e sua cunhagem atende a prerrogativas profissionais e de mercado.

As reflexões apresentadas, indicaram que temos alguns indicadores do novo perfil docente, decorrente da implementação de metodologias inovadoras, que tem na sua essência, o desenvolvimento de competências no aprendente, tornando-o protagonista do processo de construção do conhecimento. Rompe-se, assim, com a ideia do docente expositor, tendo como pilares a reprodução e a memorização, cuja a centralidade da aula concentra-se nele e, quase

sempre, o aprendente é um expectador ou assistente. Daí a expressão muito utilizado pelos aprendentes – *‘hoje não assistirei aula’*.

O novo perfil docente requerido para trabalhar em Instituições inovadoras, em processo de transformação curricular tem prerrogativas qualitativas que o diferenciam das práticas tradicionais. Dentre as características podemos destacar: mediador, gestor da aprendizagem, facilitador, orientador, preceptor, mentor, sempre atento ao desenvolvimento de competências profissionais e pessoais. O docente com tais características enxerga o aprendente como um profissional em formação. Oportuniza-lhe o que há mais aprofundado e atualizado para ter uma formação qualificada.

A explicação para a dificuldade dos docentes associa-se ao modelo de formação da qual participou durante sua graduação e os primeiros anos da docência, nos quais reproduziu as práticas aprendidas na formação inicial. Portanto, esperar que esse docente consiga, sem formação, fazer a mudança na prática de sala de aula é algo quase impossível. Torna-se necessário muita formação e, sobretudo, acompanhamento para que os docentes se sintam acolhidos e seguros para promoverem a mudança na prática de sala de aula. Não se pode pensar em novo perfil docente na educação superior, tentando enquadrar as velhas práticas em um formato novo. A prática docente que antecede o atual momento centra-se no conteúdo e a nova perspectiva ancora-se no desenvolvimento de competências, tanto profissionais e pessoais e que são, por sua vez, para toda a vida. Os conteúdos, que podem ser encontrados, gratuitamente, em plataformas digitais, não requerem mais um transmissor em sala de aula. Isso era necessário quando não tínhamos acesso às plataformas digitais e o docente era uma das únicas fontes de acesso ao conhecimento.

Por fim, recomendamos aos gestores que estão pensando em aderir às mudanças em curso na educação superior, procurem dialogar com profissionais que já tem práticas implementadas, pois diminuirá esforços, além de ser mais assertivo. Pela experiência adquirida afirmamos que é possível inovar em educação, transformando o aprendente em protagonista, oportunizando um aprender fazendo com significado e de forma eficaz. Para tanto, requer-se preparar e formar bem os docentes, pois serão os interlocutores entre os gestores e os aprendentes. Havendo adesão dos docentes, há uma possibilidade enorme do processo transformador dar certo.

REFERÊNCIAS

ANASTASIOU, L. G. C. Ensinar, Aprender, Aprender e Processos de Ensino. *In*: ANASTASIOU, L. G. C.; ALVES, L. P. **Processos de Ensino Aprendizagem na**

universidade: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. 7. ed. Joinville: UNIVILLE, 2012.

BLOOM, Benjamin S. *et al.* **Taxionomia de objetivos educacionais.** 6. ed. Porto Alegre: Globo, 1977.

BRAGA, R. C. **Aprendizagem efetiva.** [Texto de Palestra]. Foz do Iguaçu-PR, UniAmérica, 2017.

DEBALD, Blasius Silvano. Docência e currículo de História por competências. **Revista História**, Goiânia, v. 23, n. 2, p. 21–35, maio./ago. 2018.

DEBALD, Blasius Silvano. **Docentes reféns da educação:** trajetórias e desenvolvimento profissional docente em faculdades privadas do Extremo Oeste do Paraná - Brasil. Saarbrücken: Novas Edições Acadêmicas, 2016.

DEBALD, Blasius Silvano; GOLFETO, Norma. Protagonismo estudantil e metodologias ativas de aprendizagem em tempos de transformação na educação superior. **Pleiade**, UniAmérica, v. 10, p. 5-11, 2016.

CHRISTENSEN, C. M. Quando inovação disruptiva e paradigmas se chocam. *In:* HORN, M. B.; STAKER, H. **Blended:** usando a inovação disruptiva para aprimorar a educação. Porto Alegre: Penso, 2015.

DEMO, Pedro. Professor e seu direito de estudar. *In:* SHIGUNOV NETO, A.; MACIEL, L. S. B (Orgs). **Reflexões sobre a formação de professores.** Campinas-SP: Papyrus, 2002.

FERREIRA, M. de M.; AMADO, J. **Usos e abusos da História Oral.** 8. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

GESTÃO DE PESSOAS. Mapeamento da rotatividade do Corpo Docente da UniAmérica. [Documento]. Foz do Iguaçu, abr. 2019.

HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas na Sociologia.** 3. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 1992.

MEIHY, J. C. S. B. **Manual de história oral.** São Paulo, Loyola, 2005.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom; HOLANDA, Fabíola. **História Oral, como fazer como pensar.** São Paulo: Contexto, 2010.

NÓVOA, Antônio. Formação de professores e formação docente. *In:* _____. **Os professores e a sua formação.** Lisboa: Publicações Dom Quixote, 1992. p. 15-33.

PAD. Programa de Apoio Docente. [Relatório]. Foz do Iguaçu-PR, UniAmérica, abr. 2016.

PERRENOUD, P. **A prática reflexiva no ofício do professor:** profissionalização e razão pedagógica. Tradução de Cláudia Schilling. Porto Alegre-RS: Artmed, 2002.

ROUCHOU, Joëlle. História oral: entrevista-reportagem x entrevista-história. **Revista Brasileira de Ciências da Comunicação.** São Paulo, v. XXIII, n. 1, jan./jun. 2000.

SCHÖN, D. A. **Educando o Profissional Reflexivo:** um novo *design* para o ensino e a aprendizagem. Tradução de Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre: Artmed, 2000.

THOMPSON, P. **A voz do passado:** História Oral. 2. ed. Tradução de Lólio Lourenço de Oliveira. São Paulo: Paz e Terra, 1998.

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia. **Como aprender e ensinar competências.** Tradução de Carlos Henrique Lucas Lima. Porto Alegre: Artmed, 2010.