

O PROFISSIONAL LIBERAL-DOCENTE: UM REBELDE COM CAUSA

Aroldo Roberio Teixeira Nery*
Edson Marques Oliveira**

RESUMO: Objetiva-se com o presente artigo refletir sobre a atuação do professor universitário, em específico sobre o papel do professor que também é profissional liberal-docente. Profissional este que, além da carreira como professor, exerce uma atividade profissional, seja como, consultor, empresário ou funcionário, ou seja, não está só na vida acadêmica, e que na grande maioria, não tem um preparo só acadêmico/pedagógico, fato este que apresenta várias dimensões, tanto positivas como negativas. Desta forma, com o tema “O profissional liberal-docente: um rebelde com causa” procurou-se ressaltar a constatação de que na atual conjuntura há um distanciamento entre o que é passado em sala de aula (grade curricular) e o que é requisitado no mundo “real” do trabalho, ou seja, as exigências e tendências de um mercado competitivo e de constante transformação exigindo um perfil profissional diferenciado do que está sendo formado nas universidades na atualidade. Desta forma procurou-se ressaltar, que este profissional-liberal-docente, frente às mudanças e conjuntura do mercado, torna-se um “rebelde” com causa, na medida em que, vai além do estabelecido pelo currículo e vida acadêmica, e contribui para uma formação diferenciada do profissional do século XXI.

PALAVRAS-CHAVE: Ensino superior – Profissional liberal-docente – Mercado de trabalho – Metodologia de ensino.

ABSTRACT: We objectify with the present article to reflect on the performance of the university teacher, in specific on the paper of the teacher who also is professional liberal-teacher. Professional this that beyond the career as teacher exerted a professional activity, either as, consultant, entrepreneur or employee, or either, not this only in the academic life, and that in the great majority she does not have a only pedagogical/academic housekeeping, fact this that presents you vary dimensions, in such a way positive as minus. Of this form with the subject. The professional liberal-teacher: a rebel with cause, we want to stand out the certification of that in

* O autor é professor do curso de administração da UNIPAR, Campus de Toledo.

** O autor é professor do curso de Serviço Social, UNIOESTE, Campus de Toledo.

the current conjuncture it has a distanced between what (curricular grid) is passed in classroom and what real is requested in the world. of the work, or either, the requirements and trends of a competitive market and constant hashing demanding a professional profile differentiated of that this being formed in the universities in the present time. Of this form, we look for to stand out, that this professional-liberal-teacher, front to the market changes and conjuncture of the market, becomes one rebel. with cause in the measure where it goes beyond of that established for the resume and academic life, and it contributes for a formation differentiated for the professional of century XXI.

KEY WORDS: Upper education – Professional liberal-teacher – Market of work – Methodology of education.

1. Introdução

Pretende-se no presente artigo refletir sobre a atuação do professor universitário, em específico sobre o papel do profissional liberal-docente. Profissional este que, além da carreira como professor, exerce sua carreira de profissional, seja como, consultor, empresário ou funcionário. E que, na grande maioria, não tem um preparo só acadêmico, fato este que apresenta várias dimensões, tanto positivas como negativas.

Desta forma, com o tema “O profissional liberal-docente: um rebelde com causa”, pretende-se ressaltar a constatação de que na atual conjuntura há um distanciamento entre o que é passado em sala de aula (grade curricular) e o que é requisitado no mundo “real” do trabalho, ou seja, as exigências e tendências de um mercado competitivo e de constante transformação.

Por rebelde, pretende-se acentuar um aspecto positivo da rebeldia enquanto, como sendo uma pessoa “... que se revolta, teimoso, indomável...” (Dic. Silveira da Língua Portuguesa), ou seja, se rebelar contra uma forma de ensino/aprendizado que não contemple a inserção de profissionais capazes de intervir na realidade em que está se preparando para adentrar. Rebelde com causa significa um rebelar-se consciente, a causa é por uma transmissão de ensino que

vá além dos aspectos didático-pedagógicos e conteúdos rígidos das grades curriculares, que muitas vezes são diferentes do que é exigido pela realidade de mercado.

Uma dos fatores que justificam a urgência de se pensar e agir sobre este fator são as evidências que o próprio mercado está sinalizando como sinais de “rebeldia”.

Um bom exemplo disto são as chamadas universidades corporativas. Empresas não satisfeitas com o ensino universitário estão ampliando o seu setor de Treinamento & Desenvolvimento, e alterando profundamente o processo de trabalho voltado para a gestão do conhecimento e do aprimoramento humano/individual e corporativo. Estas U.C. se apresentam na atualidade como espaços diferenciadores de aprendizado, onde o conhecimento está em sintonia com a dinâmica da realidade. Tal fato lança novos desafios para o ensino universitário. Entre eles o de atender as demandas e exigências de mercado, sem perder de vista os fins da universidade que é de formar profissionais de qualidade, mas acima de tudo, cidadãos que além do rigor técnico tenham uma formação humana desejável e necessária para construção de um mundo melhor, questão esta que se assenta no tripé; ensino, pesquisa e extensão.

Outro grande desafio, é que neste trabalho ligar-se-á a reflexão, nos aspectos que estão relacionados à qualidade do ensino superior, em específico quanto à qualidade dos docentes, que são os sujeitos de maior importância para imprimir esta qualidade, como ressalta VASCONCELOS (1996, p. 35), em relação qualidade do ensino, pois o “... passa necessariamente, pelo exercício competente e consciente da docência, englobando seus múltiplos aspectos: o técnico-científico; o da formação e **vivência da prática profissional**; o pedagógico e o político” (grifo nosso).

O aspecto grifado, **vivência da prática profissional**, é o objeto de reflexão deste trabalho, pois é notória a dificuldade dos professores que não tem vivência profissional para transmitir conhecimentos que não sejam só teóricos, gerando nos alunos, futuros profissionais, um clima de incerteza quanto ao conhecimento transmitido e o que será vivenciado, o que na maioria das vezes, só é constatado ao chegar ao mercado de trabalho.

Daí a importância do profissional liberal-docente,

um rebelde com causa, que pode e deve contribuir para este processo de qualidade no ensino superior, tendo o devido equilíbrio entre o conhecimento prático e teórico, para que o processo não caia no mero treinamento/adestramento, como adverte VASCONCELOS (idem, p.39):

A ligação da teoria com a prática, tão necessária e claramente requerida pelos alunos, é imprescindível para a formação profissional efetiva dos graduandos. No entanto, o risco de supervalorização do conhecimento prático, em detrimento do conhecimento teórico, transformaria a Universidade em um grande centro de treinamento para o serviço, com as desvantagens de não se poder atender a todos os requisitos elencados como ideais e necessários por todas as empresas no geral e cada uma em particular. Isto é, um centro de treinamento que perderia em qualidade para os que existem dentro das próprias empresas!

Desta forma, apresentar-se-á a reflexão em três partes. Na primeira, procurou-se refletir sobre alguns indicativos de mudança do mercado de trabalho que nós estamos chamando de indicadores de rebeldia, em específico, marcados pelo surgimento das universidades corporativas, como contraponto às falhas de formação dos cursos superiores e demandas e exigências do mercado.

Num segundo momento, procurou-se expor algumas idéias e opiniões quanto à nossa vivência como profissional liberal-docente. Num terceiro momento, fechou-se a nossa reflexão apontando as causas da rebeldia, que devidamente elaboradas poderão contribuir para o exercício desta prática profissional de grande importância na atualidade, bem como, da responsabilidade que pesa quanto à qualidade necessária para o bom desempenho e formação de profissionais-cidadãos competentes e aptos a se desenvolverem num cenário repleto de mudanças e constantes desafios.

2. Universidade Corporativa: Sinais de Rebeldia na Conjuntura Atual

Não há dúvidas que a era do conhecimento não é mais uma possibilidade, mas sim um fato. A importância atribuída à

informação e ao conhecimento, aliados aos avanços tecnológicos, impacta num processo de mudança sem precedentes. Passou-se em pouco tempo da era industrial para a era da informação e do conhecimento, de modo há não termos muito tempo de nos adaptarmos ao novo ambiente. No entanto, isto não importa para as mudanças, nos é que temos que nos adaptar a esta nova realidade, onde a sua marca maior é a constante mudança.

Nesta primeira parte refletiu-se sobre estas mudanças, dando uma maior ênfase no tocante às novas configurações do mercado de trabalho, às mudanças nos processos de gestão organizacional e da importância da educação e do conhecimento neste cenário.

CENTRALIDADE NAS MUTAÇÕES DO MUNDO E DO MERCADO DE TRABALHO E ÊNFASE NO CAPITAL HUMANO.

Não há dúvidas que o trabalho é um dos fatores de maior importância na vida humana, principalmente quando o mesmo está escasso. Aliado às mazelas da globalização, e dos processos da reordenamento do mercado e mundo do trabalho, fazendo com que empresas, governos e todos os cidadãos centralizem, mais do que em qualquer momento da história, sua atenção na questão do trabalho.

Paradoxalmente, de um lado vemos o ser humano, em meio ao desemprego, à exclusão e na sua grande maioria, privado das condições para ser empregável, e de outro lado, ao mesmo tempo se propaga que o trabalho não deve ser encarado como um *tripalium* (instrumento de tortura) e sim como uma atividade de autodesenvolvimento e de crescimento pessoal e profissional, como assinala HARMANN & HORMANN (1990, p.31).

Uma sociedade tecnologicamente avançada, na qual a produção de bens e serviços em quantidades suficientes pode ser controlada com facilidade, o emprego existe antes de qualquer coisa para o autodesenvolvimento e a preocupação com a produção de bens e serviços passa a ser apenas secundária. Aqui 'autodesenvolvimento' implica tudo o que enriquece o indivíduo e inclui não apenas o desenvolvimento pessoal e profissional, mas relacionamentos de qualidade e a prestação de serviços significativos a terceiros. (grifo nosso)

Esta concepção vem sendo permeada por uma centena de propostas, algumas maciçamente disseminadas pela mídia impressa. Entre eles, destaca-se o conceito “VOCÊ s/a”, um termo amplamente sinalizado por vários autores na atualidade (cf. XAVIER, 1997; COSTA, 1998 e BRIGGES, 1998), onde cada profissional deve encarar sua carreira como se fosse um negócio, e sua vida organizada como a gestão de uma empresa. O Grupo Exame lançou uma revista mensal com este título “VOCÊ s/a”, que vem ostentando recordes de vendagem e de sucesso editorial, uma média de 250 mil exemplares/mês. Este é um exemplo de que há uma grande demanda pela busca de informação e conhecimento sobre esta questão.

Isto evidencia o que bem afirma DIMENSTAIN (1998), “o desemprego tem o seu lado bom”, ou seja, está perspectiva, de se organizar e melhor gerenciar sua carreira, faz com que cresça cada vez mais o número de pessoas que buscam mais estudo, educação, capacitação, qualificação e desenvolvimento pessoal e profissional, para dar conta das exigências e tendências.

Observa-se também que mais empresas investem na chamada educação corporativa, trazendo benefícios consideráveis a uma grande parcela da população, que se ficasse esperando pelo Estado, poderia demorar muito para ter acesso a um conhecimento específico que é exigido pelo mercado de trabalho.

Assim, o conhecimento, que vem sendo disseminado amplamente, seja por revistas como “VOCÊ s/a”, artigos em jornais de circulação nacional, ou por livros especializados, é consumido avidamente por uma parcela considerável da população, que aterrorizada pelo desemprego, busca cada vez mais se preparar, fazendo com que tais conhecimentos e habilidades sejam diferenciados dos conhecimentos transmitidos nas escolas ou em instituições de aprendizado/ensino profissional convencionais, entre elas, as universidades.

Desta forma, as empresas estão se tornando espaços privilegiados de disseminação e de processamento de um novo tipo de educação, chamado de “Educação Corporativa”, ou ainda de “Educação Empresarial” (cf. MATOS, 1996), que alia os objetivos e cultura organizacional às necessidades do processo competitivo (exigências do mercado), incluindo estímulo e motivação dos trabalhadores, seus familiares, fornecedores e parceiros de negócios

como sujeitos ativos deste processo (cf. MEISTER, 1999).

Desta forma, paradoxalmente, em meio à chamada era do desemprego ou fim do emprego, nunca se preocupou e se deu tanta atenção e importância ao investimento no capital humano e intelectual, como na atualidade.

Tendo como principal investimento e estratégia, o processo educativo, que aliado às novas demandas e exigências do mercado de trabalho e mudanças organizacionais, tem criando novas dimensões de uma educação organizacional que enfatiza o desenvolvimento de habilidades, valores e posturas diferenciadas de outros momentos da história da humanidade, caracterizando como um novo momento no processo competitivo e da educação profissional.

Desta forma, trabalho e educação assumem dimensões vitais no desenvolvimento vivencial de pessoas, organizações e sociedade, pois a qualidade mais importante neste processo é a qualidade humana, que permeia e define os rumos da civilização deste novo século, e que, portanto devem ser prioridade para empresas, sociedade civil, governos e cidadãos em geral. E mais ainda, dos profissionais que lidam diretamente com este processo.

Neste sentido, trabalhar, ter e manter o emprego é intervir na vida como um todo, como bem assinalado por BOFF (1998, p.127):

Intervir é trabalhar. O trabalho junto com a linguagem é um dos meios maiores de forjamento da cultura. Ele não só cria instrumentos e aparatos tecnológicos para transformar a natureza, mas também suscitam linguagens, conteúdos da consciência, formas de sentir, de valorizar, de relacionar-se com outros. Pertence ao trabalho cultural a criação das linguagens, idéias, mitos, artes, etnias, organizações sociais como a cidade e, os estados-nações e hoje, a planetização.

Trabalho, nesta perspectiva e na atual conjuntura, é mais que um meio de satisfazer as necessidades básicas é antes de tudo, espaço de auto-realização; assim como empregabilidade é mais do que ser qualificado (ótica do mercado), é principalmente, uma atitude de assumir a responsabilidade de ser um cidadão ativo, que interfere na realidade em que vive, não com um foco individualista, mas de solidariedade, cooperação e transformação de valores e condição de vida, ou seja, "... ser capaz de enfrentar inovações constantes no emprego, apelando, sobretudo para o saber pensar e o

aprender a aprender”.(cf. DEMO, 1998, p.209).

Este movimento cotidiano tem levado a formar uma percepção de que cada indivíduo é responsável pelos rumos de sua carreira profissional e que as empresas que não respeitarem e investirem de fato no capital humano, seja na qualidade de vida no trabalho, seja na gestão do conhecimento e desenvolvimento contínuo de habilidades e capacidades criativas, não conseguirão sobreviver num mercado globalizado e em permanente mudança que exige um trabalhador, não somente mais nutrido, mas ágil, inteligente e substancialmente comprometido com seu trabalho e a organização que está a serviço.

A busca não é mais para preencher um cargo e sim espaços de trabalho, a busca não é de empregar simplesmente um profissional, mas pessoas que fazem diferença, tanto para a empresa que trabalha, como para a sociedade em que está inserido. Preparar este indivíduo se torna hoje um dos maiores desafios.

Neste sentido observa-se que organizações (empresariais e educacionais) e profissionais assumem papéis diferenciados, não mais antagônicos simples e puramente, mas de parceria para sobrevivência de ambos, onde conhecimento e aprendizado contextualizado são vitais neste processo. Daí a importância da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e a constante relação entre a teoria e a prática. (cf. CARVALHO, 1997).

AS TRANSFORMAÇÕES ORGANIZACIONAIS E A EDUCAÇÃO CORPORATIVA COMO FATOR COMPETITIVO.

Segundo MEISTER (idem, p.3), estamos presenciando a passagem e a transformação das organizações do século XXI, onde “... trabalho e aprendizagem são essencialmente a mesma coisa, com ênfase no desenvolvimento da capacidade do indivíduo de aprender. Para prosperar nesse ambiente global em constante transformação é necessário um novo tipo de organização, em que um modo de pensar compartilhado por todos os funcionários é vital para o sucesso no longo prazo”. Tais características de transformação são apresentados num quadro, que a seguir o reproduzimos para melhor visualização desta perspectiva.

Esta transformação faz com que o aprendizado, aliado às novas tecnologias, assumam um novo papel, bem como, um

modo específico de desenvolvimento. Esta especificidade tem trazido à tona vários conceitos, como o de gerenciamento do conhecimento, investimento no capital humano e intelectual, universidades corporativas, educação continuada, entre outros, fazendo com que elementos como criatividade, ética, cidadania, seja disseminada de modo a agregar valores aos fins da organização, ou seja, ao lucro com sentido e dinamicidade renovada.

Quadro-01: A organização em transição

MODELO ANTIGO		PROTÓTIPO SÉC. XXI
Hierarquia	Organização	Rede de parcerias & Alianças
Desenvolver a maneira atual de fazer negócios	missão	Criar mudanças com valor agregado
Autocrática	liderança	Inspiradora
Domésticos	Mercados	Globais
Custo	Vantagem	Tempo
Ferramentas para desenvolver a mente	Tecnologia	Ferramentas para desenvolver a colaboração
Homogênea	Força de trabalho	Diversa
Funções de trabalho separadas	Processo de trabalho	Equipes de trabalho interfuncionais
Segurança	Expectativa do funcionário	Desenvolvimento pessoal
Tarefa das instituições de ensino superior.	Educação & Treinamento	América Corporativa mais um leque de empresas educacionais com fins lucrativos.

Fonte: Corporat University Xchange, Inc. Maister, 1999, p.3

A sobrevivência num mercado extremamente

competitivo e globalizante está fazendo com que estas mudanças ocorram mais rápido do que possamos imaginar, principalmente num país como o Brasil. Urge, desta forma, melhor apreender estas transformações e a relação do processo educativo neste espaço. Principalmente quando constamos o grande paradoxo, no qual apesar do aumento da escolarização, observa-se a diminuição dos espaços de trabalho e o crescimento do desemprego, e apesar disto vemos outros espaços que tem influenciado neste processo.

Um bom exemplo disto pode ser observado através do trabalho, de MEISTER (op.cit.), onde o título original em inglês Corporate Universities (Universidade Corporativa) se diferencia do título atribuído em português, editado pela Makron Books, "*Educação Corporativa: a gestão do capital humano através das universidades corporativas*". Mais do que uma sacada mercadológica é nítido, a visão da crescente busca por este assunto, e que sinaliza a busca de algo novo, que venha dar novas respostas para novos desafios. Um verdadeiro ato de rebeldia pelo convencional.

Tal afirmação pode ser sustentada a partir do estudo apresentado por MEISTER, onde o crescimento por diferenciadores competitivos tem levado as empresas a investirem no capital humano e no processo de educação corporativa, de forma crescente e consistente, principalmente a partir da criação de espaços específicos, como as chamadas Universidades Corporativas (UC).

Segundo FRANCO (1999:34), a partir da análise da pesquisa de MEISTER, a idéia de UC "...é extremamente nova e revela que mais do que fazer treinamento de base, as empresas preocupadas em melhorar a competitividade precisam certificar-se de que a aprendizagem se encontra vinculada aos objetivos corporativos".

O estudo de MEISTER, ainda aponta para um crescimento significativo do número de UC nos E.U.A, onde em 10 anos passou de 400 para 1000 instituições desta natureza. "... A maioria nasceu como parte de um processo interno de mudança idealizado para aumentar a eficácia organizacional." (idem).

Os principais pontos que caracterizam uma UC são: a UC está relacionada diretamente aos objetivos empresariais; a UC é responsável por incorporar a cultura organizacional nas pessoas; o propósito de uma UC é distinto de outras unidades de treinamento e

educação na empresa.

Desta forma percebe-se que a educação corporativa perpassa o mero treinamento convencional e aponta para o desenvolvimento de novos valores e posturas frente à questão empregabilidade, competitividade organizacional e educação profissional permanente.

No Brasil, tem crescido o número e valorização desta prática. Estimulando estudos e eventos científicos de discussão desta temática, (cf. EBOLI, 1999), isto sinaliza que, mais do que um mero modismo têm tudo para firmar como uma nova ordem revolucionária, tanto nos aspectos processuais como culturas das organizações do século vinte e um, num contexto paradoxal e numa sociedade onde a percepção das pessoas, bem como, o seu agir são fortemente impactados por estes processos e seus respectivos valores, e as instituições convencionais, são desafiadas e constantemente questionadas quanto aos resultados efetivos no processo de ensino/aprendizado e as novas demandas e exigências do mundo atual. Pois a dinâmica do mercado competitivo e das mudanças organizacionais, e a necessidade de um perfil profissional mais adequado a esta realidade, tem levado as organizações a investirem nos processos de aprendizado contínuo através de novas tecnologias e estratégias de aprendizado, o que vem dar novos contornos na educação para formação de novos trabalhadores para o século XXI. Estas são ao nosso ver os sinais de rebeldia, quanto a um processo de aprendizado que não consegue acompanhar, pelo menos como deveria, as mudanças e necessidades de formação, não só para o mercado, mas para o cidadão e toda a sociedade.

É neste cenário de grandes mudanças e ênfase no capital humano e novos espaços e processos de ensino/aprendizado, que se verifica ser inadmissível um professor estar fora de sintonia com a realidade prática/vivencial do mundo cotidiano e real, e saber fazer a ponte entre esta realidade e o pensar teórico, como afirma DEMO (op.cit. p.208) “O fazer carece ser recriado constantemente, também para evitar que se torne mera prática. *Saber fazer é, sobretudo, saber renovar o fazer, ou saber refazer...*” (grifo nosso).

Desta forma, a presença do profissional liberal-docente, com a devida qualificação e comprometimento é substancial para a qualidade do ensino superior e de uma formação condizente

com as novas demandas e exigências do mercado e mundo moderno.

3. O Profissional Liberal-Docente – Notas de uma Auto-Análise

Frente ao exposto até o momento, e em face de nossa vivência, seja como profissional-liberal e docente¹, a seguir procura-se ressaltar alguns pontos desta vivência cotidiana em relação à importância do profissional-liberal docente para a qualidade do ensino superior.

Para tanto, deu-se ênfase a dois pontos que resumem nosso ponto de vista e experiência junto ao tema/reflexão. Primeiro, quanto à contribuição/intervenção do profissional-liberal docente no processo e demonstração de como a teoria funciona na prática. Segundo, as causas da rebeldia e seu impacto no processo de aprendizagem frente às exigências de mercado, como apontado anteriormente.

CONTRIBUIÇÃO E INTERVENÇÃO DO PROFISSIONAL-LIBERAL DOCENTE

Um exemplo prático e de fácil constatação, na Administração, é o conhecimento da Contabilidade industrial. Verifica-se que escritórios ou setores de contabilidade, não fazem avaliação de inventários como está na teoria e como é ensinado na universidade. Somente com a prática e vivência é que se pode demonstrar qual a forma de execução (teoria) e como se faz (prática). Aqui é nítido a disparidade entre o que se tem ensinado e o que se têm desenvolvido no mundo real, nas organizações e modos de organização do trabalho.

Outro exemplo, no Serviço Social, é na apresentação de projetos, onde na universidade até se aprende a elaborá-los, mas não como torná-los efetivos, ou seja, quais estratégias para que o mesmo seja aceito e melhor compreendido, principalmente por

¹ O professor Aroldo é formado em Administração, é sócio-proprietário da Maximize Consultores Associados e ex-executivo do grupo Sadia. O professor Edson é formado em Serviço Social, consultor na área de gestão de RH e Gestão Social, já atuou como consultor interno de RH e foi diretor de RH da Unioeste.

aqueles que podem levá-los à frente ou não, em específico os gerentes, diretores ou secretários. Não saber o como apresentar uma idéia, principalmente se ela é boa, pode levar o profissional ao desanimo, e pensar até na validade de sua formação, fato este que ocorre muitas vezes decorrente a não vivência desta experiência por aqueles que estão transmitindo o conhecimento teórico.

O que pode-se constar a partir destes exemplos, é que a questão pedagógica faz falta (práticas de como dar aula), mas acreditamos que não é fundamental no que diz respeito ao aprendizado na relação prática/vivencia, o docente (profissional liberal) com experiência e conhecimento da realidade, consegue ensinar a teoria intercalando com a prática, vivenciado pelo mesmo. É importante ressaltar que não defendemos receitas prontas, e nem que a experiência de um (docente) deva servir como uma camisa de força no outro (aluno). Mas num processo de aprendizado é necessário apontar elementos concretos, e nada melhor do que a vivência e historias de vida para servirem como exemplo, ou seja, se posso aprender com o erro/acerto dos outros, por que vou me arriscar a reinventar a roda ?

Tal questão nos faz perceber que muitas vezes a teoria só serve para estar escrita, desta forma, quando a teoria só serve para estar escrita, não houve a efetivação do aprendizado, ela não superou a mera expectativa teórica, pois o que não se colocando na prática percebe-se que faltou o devido teste, o da concretude de apreensão da teoria e sua aplicabilidade na vida real. E como diz o provérbio popular “no mundo dos negócios, muitas vezes mais vale a prática do que a gramática”, ou seja, este é um fator indispensável e primordial quanto à preparação de profissionais devidamente capacitados.

Outro fator importante é a diferença de enfrentamento entre o docente de carreira, que passou por um preparo específico e o docente-profissional liberal, que não têm um preparo específico, mas que se propõe ingressar na área do ensino com experiência prática da área que estará lecionando.

Desta forma, verifica-se que em específico nas matérias/disciplinas técnicas, o profissional-liberal, apresenta, em alguns momentos, dificuldades com questões didáticas e com o formalismo acadêmico (chamadas, avaliação por provas, seguir a grade curricular), mas consegue, em grande parte, superar estas

deficiências pela experiência que possui, mostrando o que de útil/primordial se pode aproveitar do conteúdo programado pela grade curricular e o que de fato é relevante para uma prática mais efetiva do conhecimento transmitido.

Sendo assim, as deficiências dos conteúdos pedagógicos e formais, são supridos pelo conhecimento, pela vivência, pela realidade que o profissional-liberal docente tem e procura implementar, na prática, em sala de aula.

Já o profissional docente, não tem dificuldades na parte pedagógica, pois teve uma formação e preparo maior nesta área. Mas na maioria das vezes o que lhe falta é a prática, vivência, para uma melhor transmissão de conhecimento, o que se torna difícil de suprir só com referências teóricas, mesmo que sejam relatos de outras experiências, pois não foi vivida pelo docente e, portanto perde o brilho e riqueza do relato vivencial.

Desta forma, ambos os casos, apontam para a importância da idissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e a constante relação entre teoria e prática (cf. CARVALHO, op.cit). A nosso ver, deveria-se separar as disciplinas técnicas como as teóricas, e alocarmos cada profissional em sua área de conhecimento e experiência.

Logo, a contribuição do profissional-liberal docente, é trazer para a sala de aula conteúdos que vão além do que determina o currículo, levando os alunos a estarem em sintonia com elementos da realidade de vida e mercado, e com isto se preparando melhor para enfrentar os desafios que serão vividos pelos mesmos quando se formarem.

Mas é importantíssimo que, o profissional-liberal docente não abuse desta capacidade prática e se ache o dono da verdade. É preciso muita humildade para dar maior qualidade ao processo de ensino, o que também precisa de conhecimentos e habilidades específicas, e é com simplicidade que devemos estabelecer a necessária relação entre teoria e prática, para formar profissionais de alta qualificação, tanto técnica como humana.

CAUSAS DA REBELDIA E SEU IMPACTO NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM FRENTE ÀS EXIGÊNCIAS DE MERCADO.

A partir dos apontamentos teóricos apresentados na

primeira parte e das reflexões de nossa vivência na segunda parte, pode-se verificar que a rebeldia, que está sendo apontada, é decorrente da relação entre o que é vivenciado no cotidiano com na realidade de mercado (seja como executivo, consultor, funcionário ou empresário) onde constatamos que é inadmissível contratar profissionais recém-formados que não conseguem realizar tarefas, quase que elementares da sua área de formação². Também é inadmissível constatar que as mudanças tão rápidas que estão ocorrendo no dia-a-dia, não correspondem ao processo de ensino, que na maioria das vezes se apresenta anacrônico, e desassociado da realidade, formando profissionais que ao sair da faculdade já saem defasados. Em síntese, as causas da rebeldia, que devem ser de todos os envolvidos no processo de ensino, e não somente do profissional-liberal docente, seriam as seguintes:

1. Uma demanda crescente do mercado por profissionais que tenham mais conhecimentos práticos e vivências do que somente teóricos;
2. Currículos e conteúdos programáticos que não se alinham à realidade de mercado;
3. Profissionais que tem uma formação deficiente e que não contribuem para a empregabilidade e enfrentamento adequados aos desafios e exigências do mercado de trabalho;
4. A necessidade de equilíbrio entre teoria e prática para uma formação profissional, que vá além do mero treinamento e forme profissionais e cidadãos de qualidade, profissional e pessoal.

Acredita-se que, o profissional-liberal docente pode contribuir muito para este processo, pois sua interferência é substancial por trazer elementos mais concretos para a sala de aula. No entanto, o mesmo não pode ser arrogante e se achar o dono da verdade, e só dar ênfase à prática e ignorar a teoria. É preciso equilíbrio, dedicação e humildade para melhorar seu empenho e contribuição para a qualidade da educação dos cursos superiores.

² É importante ressaltar que este fator pode também ser constatada no processo de estágio.

4. Considerações Finais

Ao longo dessa reflexão sobre a atuação do professor na universidade, procurou-se dar maior ênfase na contribuição e papel do profissional-liberal docente. Procurou-se realizar esta reflexão, a partir da vivência dos professores neste campo, além de ressaltar que o próprio mercado, decorrente da alta competição e defasagem do ensino superior quanto às demandas do mercado, façam surgir novos espaços e métodos de aprendizagem.

É neste cenário, onde o próprio mercado apresenta os sinais de rebeldia, através das universidades corporativas, que o profissional-liberal docente têm sua maior importância no ensino universitário.

Sua intervenção e influência é de grande importância para a qualidade do ensino, principalmente quando consegue intercalar a realidade com a teoria, o que pode ser realizado a partir de sua prática e vivência profissional. É lógico, que a prática não pode ser transmitida sem a teoria, se não se transforma em treinamento e adestramento, e, portanto foge aos propósitos do ensino superior. O equilíbrio neste processo é desejado e necessário, e sem dúvida, o profissional-liberal docente em muito pode e deve contribuir para isto.

Entende-se também, que é necessária muita humildade, dedicação e objetividade para a busca deste equilíbrio, entre elementos de prática e teoria, daí a necessidade deste profissional melhor se preparar didaticamente, para melhor transmitir sua experiência e conhecimento acumulado. Pois, de nada vale saber/conhecer e não conseguir transmitir este saber/conhecer. Fazendo assim, não correrá o risco de ser um profissional ambíguo, que pode tanto contribuir como dificultar o processo de aprendizado, como sinaliza VASCONCELOS (op.cit. p.45).

Desta forma, tanto os profissionais da docência (com formação didática) devem ter uma maior aproximação com a dinâmica de mercado, e isto implica em vivenciar o mundo real, sejam na prestação de serviços, convênios, projetos de extensão, ou pesquisa, como também o profissional-liberal docente, deve se esforçar em apreender os conhecimentos e modelos didáticos pedagógicos de ensino, sem perder de vista a experiência vivida em seu cotidiano.

Espera-se que o presente trabalho/reflexão contribua para o debate em questão, e gratificado-nos em exercitar este pensar, não só de aspectos teóricos (da disciplina), mas da própria prática, que deve ser aprimorada dia-a-dia.

5. Referências

- BRIDGES, W. **Criando Você & Cia**: aprendendo a pensar com executivo de sua própria carreira. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- CARVALHO, E. B. Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão nas universidades. *Caesura*. Conoas-RS, n. 1, p. 39-52, jun./dez. de 1997.
- COSTA, S. B. **Cada pessoa é uma empresa**. São Paulo: Martin Claret, 1998.
- DEMO, P. **Educação e Qualidade**. São Paulo: Papirus, 1994.
- _____. **Questões para a teleeducação**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.
- DIMENSTEIN, G. O lado bom do desemprego. **Folha de São Paulo** - Caderno Cotidiano, São Paulo, 7 jun. 1998, p.3-5.
- EBOLI, M. (coord.). **Educação para as empresas do século XXI**: universidades corporativas. São Paulo: Schmuker editores, 1999.
- FRANCISCO, D. **Universidades corporativas**: uma realidade no mundo empresarial: T & D, p.34-38, abr. 1999.
- MATOS, F. G. **Empresa que pensa: educação empresarial contínua a distância**. São Paulo: Makron Book, 1996.
- MEISTER, J. C. **Educação Corporativa**: a gestão do capital humano através das universidades corporativas. São Paulo: Makron Books, 1999, São Paulo: Cortez, 1991.
- SAVIANI, D. **Ensino Público e algumas falas sobre universidade**: Objetivo dos negócios numa sociedade em transformação. São Paulo.

VASCONCELOS, M.L.M.C. **A formação do professor de 3º grau.** São Paulo: Pioneira, 1996.

XAVIER, R. A. P. **Você s.a: como administrar sua carreira como se fosse um negócio.** São Paulo: Ed. STS, 1997.

Recebido para publicação em 25/05/01

Aceito para publicação em 10/07/01