

INOVAÇÃO NO ENSINO JURÍDICO: RELATO DE EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA LÍDERES QUE TRANSFORMAM E A ESCOLA DO DIREITO DA PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU

INNOVATION IN LEGAL TRAINING: AN EXPERIENCE REPORT OF THE LEADERS WHO TRANSFORM PROGRAM FROM THE POST GRADUATE PROGRAMS OF UNIVERSITY OF FORTALEZA

INNOVACIÓN EN LA ENSEÑANZA JURÍDICA: RELATO DE EXPERIENCIA DEL PROGRAMA LÍDERES QUE TRANSFORMAN Y LA ESCUELA DEL DERECHO DE POSGRADO

Lilia Maia De Moraes Sales¹

Beatriz Castro Rosa²

Licença CC BY:

Artigo distribuído sob os termos Creative Commons, permite uso e distribuição irrestrita em qualquer meio desde que o autor credite a fonte original.



RESUMO: Diante dos desafios apresentados pela contemporaneidade e ao compreender a educação como um espaço de alargamento da consciência crítica, observa-se a necessidade de inovações por parte das Instituições de Ensino Superior quanto à formação de seus futuros profissionais. Considerando o papel dos cursos de pós-graduação *lato sensu* para a formação e atualização dos profissionais do Direito, compreende-se a necessidade que estes profissionais estejam preparados para resolver problemas reais e sejam capazes de conjecturar sobre o respeito à diversidade e de promover a cidadania e a dignidade humana. Assim, a presente pesquisa tem como objetivo desenhar um modelo metodológico de formação jurídica que desenvolva estes profissionais. Como objetivos específicos, tem-se de compreender o perfil do profissional das carreiras jurídicas exigido pelo contexto e analisar os tipos de currículo adequados para o desenvolvimento deste perfil. Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, que embasou a experiência a ser relatada. Na primeira seção do trabalho, apresentam-se os resultados referentes ao estudo do perfil do profissional de Direito para o século XXI, enquanto na segunda seção apresenta-se o modelo de currículo por competências como uma estratégia metodológica para o desenvolvimento desse perfil. Por fim, apresenta-se relato de experiência da Pós-Graduação *Lato Sensu* na Universidade de Fortaleza, com o Programa “Líderes que Transformam”, um modelo curricular orientado à resolução de problemas reais por meio da apresentação de ações, projetos ou produtos, tendo como meio o desenvolvimento de competências. Acredita-se que a apresentação das fases de execução de desenho curricular poderá servir como potencial modelo para outras IES durante o processo de reflexão sobre suas práticas curriculares.

1 Bolsista de Produtividade em Pesquisa-CNPq, Pós-doutora pela Universidade de Columbia (Nova Iorque), doutora em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco, mestre e graduada em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Professora do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu da Universidade de Fortaleza. E-mail: lilia@unifor.br

2 Doutora em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza – UNIFOR. Professora dos Cursos de Pós-Graduação lato sensu em Responsabilidade Civil e Direito do Consumidor, Direito de Família e Sucessões, Mediação e Gestão de Conflitos na Universidade de Fortaleza e Professora do Curso de Graduação em Direito na UNIFOR. Pesquisadora do Projeto Implementação Sistêmica da Mediação de Conflitos na Justiça Brasileira a partir da Lei de Mediação (CNPq/UNIFOR). Chefe da Divisão de Pós-Graduação lato sensu e Educação Continuada. Advogada. E-mail: beatriz_rosa@unifor.br

Palavras-Chave: Ensino Jurídico. Habilidades do Século XXI. Currículo por Competências. Educação profissional.

ABSTRACT: Facing the challenges presented by the 21st century and understanding education as a space for expanding critical awareness, there is a need for innovation on the part of Higher Education Institutions regarding the training of their future professionals. *Latosensu* postgraduate courses play an important role in the training of legal professionals, especially considering the need for these professionals to be prepared to solve real-life problems and be able to conjecture about respect for diversity and promote citizenship and human dignity. Thus, this research aims to design a methodological model of legal training. We aim to understand the professional profile of legal careers required by the job market; and analyze the types of curriculum suitable for the development of this profile. In order to achieve these goals, bibliographical and documentary research was carried out, which supported the experience that we will present. In the first section of the paper, we present the results referring to the study of the profile of a law professional for the 21st century, while in the second section we present a competency-based curriculum as a methodological strategy for the development of this profile. Finally, we present an experience report from the *LatoSensu* Graduate Program at the University of Fortaleza, with the “Leaders who Transform” Program, a curricular model aimed at solving real problems through the presentation of actions, projects, or products as means of developing skills. It is believed that the presentation of the curriculum design and execution phases may serve as a potential model for other Institutions during the process of reflecting on their curricular practices.

Keywords: legal training, 21st century skills, competency-based curriculum, professional education.

RESUMEN: Delante de los desafíos presentados por la contemporaneidad y al comprender la educación como un espacio de ampliación de la consciencia crítica, se observa la necesidad de innovaciones por parte de las Instituciones de Enseñanza Superior cuanto a la formación de sus futuros profesionales. Considerando el papel de las carreras de posgrado para la formación y actualización de los profesionales del Derecho, se comprende la necesidad que estos profesionales estén preparados para resolver problemas reales y sean capaces de conjeturar sobre el respeto a la diversidad y de promover la ciudadanía y la dignidad humana. Así, la presente investigación tiene como objetivo diseñar un modelo metodológico de formación jurídica que desarrolla estos profesionales. Como objetivos específicos, se tiende a comprender el perfil del profesional de las carreras jurídicas exigido por el contexto y analizar los tipos de currículo adecuados para el desarrollo de este perfil. Para tanto, se realizó una investigación bibliográfica y documental, que embasa la experiencia a ser relatada. En la primera sección del trabajo, se presentan los resultados referentes al estudio del perfil del profesional de Derecho para el siglo XXI, mientras que en la segunda sección se presenta el modelo de currículo por competencias como una estrategia metodológica para el desarrollo de este perfil. Por fin, se presenta el relato de experiencia del Posgrado en la Universidad de Fortaleza, con el Programa “Líderes que Transforman”, un modelo curricular orientado a la resolución de problemas reales por medio de la presentación de acciones, proyectos o productos, teniendo como medio al desarrollo de competencias. Se cree que la presentación de las fases de ejecución de diseño curricular podrá servir como potencial modelo para otras IES durante el proceso de reflexión sobre sus prácticas curriculares.

Palabras Clave: Enseñanza Jurídica. Habilidades del Siglo XXI. Currículo por Competencias. Educación profesional.

No contexto do século XXI, em que as relações e os conflitos econômicos, políticos e sociais transcendem os limites impostos pelo espaço territorial das nações, observa-se a necessidade de inovação por parte das Instituições de Ensino Superior quanto à formação de seus futuros profissionais, ao compreender a educação como instrumento transformador, um espaço de alargamento da consciência crítica.

Ao considerar o significativo papel dos cursos de pós-graduação lato sensu para a formação e atualização dos profissionais do Direito, compreende-se a necessidade que estes profissionais estejam preparados para resolver problemas reais e sejam capazes de conjecturar sobre o respeito à diversidade e de promover a cidadania e a dignidade humana. A ausência dessas perspectivas no âmbito da discussão do ensino do Direito acarretará uma visão fragmentada e dissociada do que ensina a realidade jurídico-social vigente.

Assim, a presente pesquisa tem como objetivo desenvolver um modelo metodológico de formação jurídica que desenvolva os profissionais anteriormente descritos. Estabeleceu-se como objetivos específicos compreender o perfil do profissional das carreiras jurídicas exigido pelo contexto; e analisar os tipos de currículo adequados para o desenvolvimento deste perfil.

Para tanto, realizou-se pesquisa bibliográfica e documental, que embasou a experiência a ser relatada. Na primeira seção do trabalho, apresentam-se os resultados referentes ao estudo do perfil do profissional de Direito para o século XXI; enquanto na segunda seção, apresenta-se o modelo de currículo por competências como uma estratégia metodológica viável para o desenvolvimento deste perfil.

Por fim, apresenta-se relato de experiência da Pós-Graduação Lato Sensu da Universidade de Fortaleza, com o Programa "Líderes que Transformam", um modelo curricular orientado para o desenvolvimento de competências. Realiza-se a exposição do modelo curricular, com base em experiência vivenciada, a partir de uma observação direta participante de cursos de especialização em Direito. Acredita-se que a apresentação das fases de execução de desenho curricular poderá servir como potencial modelo para outras IES durante o processo de reflexão sobre suas práticas curriculares.

1 EDUCAÇÃO JURÍDICA PARA O SÉCULO XXI: O QUE SE ESPERA DOS PROFISSIONAIS DO DIREITO?

Em momento prévio ao desenho e à implementação do que se intitulou Programa “Líderes que Transformam”, necessitou-se compreender as principais habilidades demandadas pelo contexto contemporâneo, nomeadamente os profissionais das carreiras jurídicas.

A manutenção do Estado Democrático de Direito no Brasil requer a formação de lideranças jurídicas que possuam uma formação interdisciplinar e humanística e sejam capazes de gerenciar conflitos, negociar e argumentar, compreender a função social do profissional do Direito e sua capacidade de atuação como agente de transformação social para apresentar soluções criativas para os complexos problemas que se apresentam no contexto do século XXI, além de dominar a técnica jurídica.

Os bacharéis em Direito ocupam, na história do país, diversas posições, sejam em atividades jurídicas ou não jurídicas³, relevantes para consolidação dos princípios fundamentais do Estado de Direito. A maior parte das atividades desempenhadas para o funcionamento do sistema de Justiça é privativa de bacharéis em Direito. Considera-se, ainda, que nos demais Poderes, o número de profissionais formados em Direito é significativo, conforme é possível aferir dos dados divulgados pelo Poder Legislativo⁴. Quanto à declaração de profissão dos parlamentares, destaca-se que, dos 513 agentes políticos, 21% (vinte e um por cento) se declaram como advogados.

A educação jurídica, de forma geral, não considera esse aspecto e se ocupa precipuamente da técnica jurídica, o que gera uma lacuna na formação desses agentes jurídicos. Evidencia-se a importância da excelência dos currículos, a qual deverá ser respaldada por uma orientação bem delimitada sobre o perfil de profissional que se deseja formar. Devem-se considerar, ainda, as competências a serem desenvolvidas ao longo do curso, as metodologias de ensino-aprendizagem e as formas de avaliação utilizadas para alcançar os objetivos de aprendizagem, sem esquecer a formação pedagógica conferida aos professores que compõem o corpo docente desses cursos.

Para iniciar a discussão sobre o futuro das profissões jurídicas, faz-se necessário esboçar um perfil para o profissional do Direito no século XXI, bem como delinear as competências e as habilidades para o exercício mais adequado de suas atividades.

3 Existem diversos profissionais que ocupam relevantes funções públicas ou privadas que não exercem necessariamente uma atividade jurídica, a exemplo dos políticos. Muitos deles exercem a atividade legislativa com a formação em curso de Direito.

4 Informações destacadas em reportagem da Folha de São Paulo, com base em dados disponibilizados pela Secretaria Geral da Câmara. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/11/numero-de-medicos-e-professores-cai-na-camara-militares-e-religiosos-sobem.shtml>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

Após surgir em 1970 no âmbito empresarial, o conceito de competência passou a ser utilizado no ambiente escolar e entendido como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que possibilitam desempenhar determinada função na busca de resultados concretos, considerando a inteligência e a personalidade individuais (FLEURY, 2001). Sobre a competência aplicada à educação, pretende-se preparar os educandos para as demandas da vida real, já que em um contexto de aprendizagem memorizada de conhecimentos constata-se a dificuldade em aplicar os conceitos estudados à práxis do dia a dia (ZABALA; ARNAU, 2010).

É imprescindível que o profissional do Direito compreenda sua função social, para exercer seu papel como agente ativo de transformação social, responsável pela consolidação dos princípios fundamentais do Estado de Direito. Aguiar (2004) considera que perfil é um dever ser, ou seja, é um modelo ideal a ser estabelecido como norteador das práticas pedagógicas. Demo (2012, p.28) alerta que “as habilidades do século XXI não nos tornam, necessariamente, mais ‘hábeis’ para nós mesmos, mas mais bem encaixados no ritmo da produtividade neoliberal”.

Ao aceitar a utilidade orientadora dos perfis, deve-se entender que eles estão em contínua transformação, considerando as demandas atuais e as habilidades necessárias para enfrentá-las (AGUIAR, 2004). O processo de desenvolvimento e de reflexão curricular deve ser contínuo. No entanto, é fundamental manter esse perfil como um norte.

Nesse sentido, Susskind (2013, p. 158) questiona: “What are we training lawyers to become?” Em tradução direta: para que estamos formando os profissionais do Direito? Assim como outras áreas do conhecimento, a partir da evolução e da difusão das novas tecnologias da informação e da comunicação, as carreiras jurídicas enfrentam diversas transformações em sua atuação. Com base nas pesquisas documental e bibliográfica⁵, elencaram-se as habilidades e as competências mais significativas para o profissional do Direito, as quais deverão compor sua formação, além das competências técnicas (embasamento teórico e prática processual). A proposta não pretende limitar a quantidade de competências, mas tem o objetivo de servir como potencial modelo para orientar o processo de reflexão curricular para as pós-graduações lato sensu em Direito no país.

Para os fins deste trabalho, os autores destacam as competências que foram reiteradamente mencionadas pelas pesquisas referenciadas e que podem ser reconhecidas como competências duráveis, que se entendem como imprescindíveis ao perfil do profissional jurídico no século XXI, a saber:

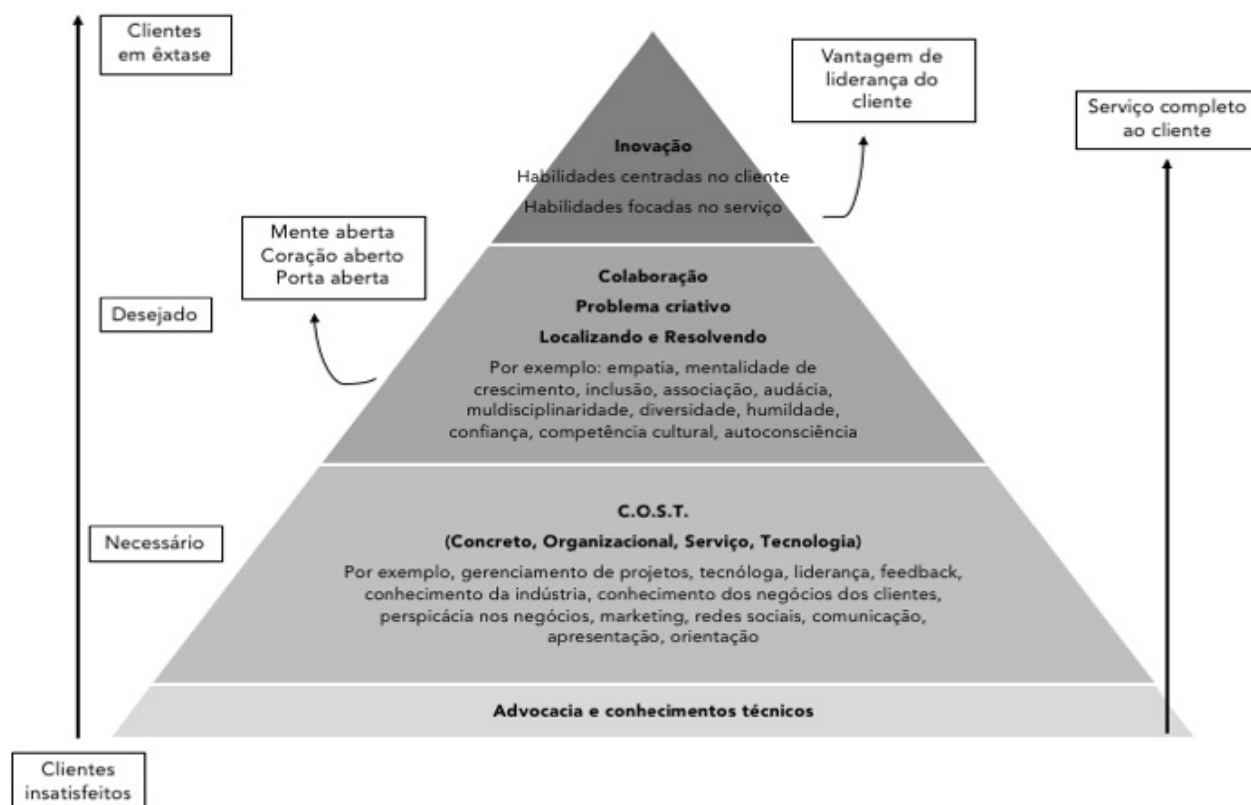
5 Para mais informações acerca das habilidades mais necessárias ao profissional do século XXI, ver: WORLD ECONOMIC FORUM (Suíça). The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Genebra: 2016. 167 p. Disponível em: <http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf>; ACCENTURE. 2013 Skills and Employment Trends Survey: Perspectives on Training. United States of America: Accenture, 2013; DELOITTE. Future trends of legal services: Global research study. Deloitte Global. 2016. Disponível em: <<<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Legal/dttl-legal-future-trends-for-legal-services.pdf>>>.

- Capacidade de compreender o contexto e de ter visão sistêmica.
- Capacidade de aprender e criar contextos de aprendizagem.
- Capacidade de solucionar problemas complexos.
- Capacidade de argumentar juridicamente.
- Capacidade de negociar e gerir conflitos.
- Capacidade de pensar criticamente.
- Capacidade de trabalhar em equipe e colaborar.
- Capacidade de reconhecer-se como liderança.
- Capacidade de empreender e inovar.
- Capacidade de compreender e empregar a tecnologia como ferramenta para execução de atividades jurídicas.

Essas competências foram observadas sob os seguintes aspectos: social, interpessoal, pessoal e profissional, como orientado por Zabala e Arnau (2010), para sua formação como cidadão autônomo, dotado de criticidade e capaz de atuar como agente de transformação social.

Para DeStefano⁶ (2018, edição do Kindle), as competências indispensáveis ao profissional do Direito para o século XXI estão diretamente relacionadas com o nível de contentamento de seus clientes. Para apresentá-las de maneira mais didática, as autoras apresentaram um gráfico piramidal, no qual foram dispostas as habilidades por níveis, que seguem verticalmente do nível básico (habilidades necessárias) ao nível mais elevado (habilidades desejáveis), conforme é possível aferir da Figura 1.

6 A autora desenvolveu pesquisa com mais de 100 executivos, gestores de inovação em escritórios de advocacia e advogados parceiros em todo o mundo. Esta pesquisa destaca a transformação no mercado jurídico, que tem alterado as necessidades dos clientes sobre seus advogados. A pesquisa culminou com a publicação do livro *Legal Upheaval: A Guide to Creativity, Collaboration, and Innovation in Law*.



Verifica-se que as competências necessárias, como conhecimento e prática jurídicos, estão estruturadas na base da pirâmide, no entanto essas habilidades já não são suficientes para corresponder ao nível de exigência dos clientes da área jurídica, uma vez que são consideradas como imprescindíveis a qualquer advogado.

No mesmo sentido, Susskind (2017) alerta que o futuro dos serviços jurídicos exigirá dos profissionais do direito competências distintas daquelas desenvolvidas no século passado. Será necessário recorrer a outros campos do saber, ter uma visão multi e transdisciplinar. Considera-se, assim, imprescindível a compreensão do contexto no qual está inserido e o conhecimento sobre o que está acontecendo no mundo.

Portanto, para administrar um negócio jurídico bem-sucedido no futuro, não será suficiente que os advogados possuam bom raciocínio jurídico. Os advogados do amanhã precisarão adquirir várias habilidades comportamentais para conquistar novos clientes e mantê-los felizes. Os advogados que atuarão em empresas não serão apenas mais exigentes em custos; mas também sobre os relacionamentos que escolhem cultivar com empresas externas. Isso pressionará os escritórios de advocacia a aproveitar ao máximo as interações cara a cara e usar os sistemas de redes sociais para manter contato regular⁷. (SUSSKIND, 2017, p.75) (tradução livre).

7 No original: "To run a successful legal business in the future, therefore, it will not be sufficient for lawyers to be in possession of fine legal minds. Tomorrow's lawyers will need to acquire various softer skills if they are to win new clients and keep them happy. In-house lawyers of the future will not only be more demanding on costs; they will be more discerning about the relationships they choose to cultivate with external firms. This will place pressures on law firms to make the most of face-to-face interactions and use social networking systems to maintain regular contact".

As respostas mais adequadas para problemas jurídicos nem sempre decorrerão de uma lei ou estarão descritas em manuais. O profissional deverá possuir a habilidade de interpretar as situações apresentadas e criar, a partir de embasamento teórico consistente e de prática jurídica, propostas de solução (AGUIAR, 2004).

Isso significa que, embora seja importante considerar as habilidades/competências apresentadas pelo mercado de trabalho, é determinante que o jurista perceba sua função como agente de transformação social. O mercado é dinâmico, por essa razão é importante fomentar que o indivíduo compreenda a importância de aprender permanentemente, ou seja, aprender a aprender (AGUIAR, 2004). Dessa forma, embasar a capacitação profissional por meio de competências duráveis é o caminho mais eficaz para fomentar uma educação mais ampla e duradoura.

As habilidades de gestão de conflitos, que convergem com diversas das habilidades apontadas como necessárias para o profissional do século XXI, se apresentam como um caminho para o desenvolvimento deste perfil (SALES; ANDRADE, 2017). Numa perspectiva colaborativa e diante da necessidade das partes em solucionar os litígios de maneira adequada, apresentar formas eficazes e eficientes para composição de conflitos aparentemente intratáveis poderá destacar esse profissional no meio jurídico.

Uma habilidade decorrente da colaboração, exigida na gestão de conflitos, é a capacidade de trabalhar em equipe. O profissional que conseguir dialogar e transitar de forma flexível entre as diversas áreas do saber se tornará peça fundamental. Conforme pesquisa conduzida pela empresa de consultoria Afferolab (2016), as equipes nunca foram tão multigeracionais, multiculturais e globais como hoje. Por essa razão, relacionar-se com facilidade é imprescindível para estimular a colaboração e a inovação.

Além de consistente embasamento teórico, será igualmente importante ao profissional jurídico desenvolver a habilidade de fundamentar e argumentar. A argumentação exige fundamentos que transcendem a prática demonstrativa, uma vez que se pretendem convencer e envolver o destinatário na tese apresentada (AGUIAR, 2004).

Importa destacar, ainda, a necessidade de se desenvolver afinidade com ferramentas tecnológicas. Com a consolidação dessas ferramentas como instrumento de apoio e execução aos processos de produção jurídica, será imprescindível que os profissionais das carreiras jurídicas compreendam a sua operação, de forma a viabilizar o exercício de suas atividades. Conforme relatório produzido pelo Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV São Paulo, há a necessidade de capacitação dos profissionais do Direito em tecnologia:

(...) a criação de programas, disciplinas, laboratórios que sejam capazes de desenvolver habilidades de estruturação de projetos tecnológicos, um domínio de termos e da lógica subjacente de novas tecnologias, capacidade de tradução de termos jurídicos para estruturas técnicas, criatividade na construção de soluções para problemas complexos, mostram-se necessárias para que o profissional consiga lidar com as ferramentas que já existem e para que o processo de inovação tecnológica no mercado jurídico seja potencializado. (2018, p. 38).

Além disso, perfis que possuam aptidão com as áreas de gestão também serão privilegiados. DeStefano (2018) pontua que a habilidade para a gestão do escritório e dos processos ganha gradual importância nas demandas dos clientes, de forma a agregar valor a cada passo do processo. A discussão sobre transparência e sobre segurança jurídica no desenvolvimento de projetos e na gestão dos departamentos de pessoal e faturamento também passou a ser pauta no cotidiano da área jurídica.

Assim, o advogado tem deixado de atuar como um técnico jurídico exclusivamente, que se restringia, muitas vezes, a um consultor legal, para ocupar espaços de protagonismo, como consultores, gestores jurídicos, que auxiliam os clientes na compreensão de seus problemas e constroem conjuntamente soluções inovadoras. A figura do *trusted advisor* ou consultor de confiança atua, portanto, utilizando-se de seu conhecimento jurídico, sobre o mercado e sua competência para a resolução de problemas, para aconselhar os gestores das empresas para as quais prestam consultoria (DESTEFANO, 2018).

Em resumo, o perfil delineado para o profissional do Direito no século XXI deve contemplar as seguintes capacidades: atuar como uma liderança, seja na esfera pública ou privada; gerir conflitos; tomar decisões justas e autônomas; analisar sistemicamente o contexto com senso crítico; ser criativo e inovador ao propor soluções para problemas complexos, além de contribuir para a consolidação dos princípios fundamentais do Estado Democrático de Direito, a partir de uma perspectiva humanística, tendo o compromisso de tornar o mundo melhor e impactar positivamente a sociedade na qual está inserido, tornando-a mais justa, solidária e igualitária.

2 CURRÍCULO POR COMPETÊNCIAS COMO ALTERNATIVA AO MODELO TRADICIONAL DE ENSINO JURÍDICO NO ÂMBITO DA PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU

O modelo de ensino adotado na maior parte das escolas de Direito no Brasil, em nível de graduação ou de pós-graduação, ainda está estruturado, em sua maioria, sobre um modelo conservador (ROSA, 2019). Este fato se relaciona diretamente ao arquétipo de ensino pautado na memorização de conteúdos, fragmentação do conhecimento, especialização excessiva e em uma metodologia

centrada na figura do professor, que transmite as informações aos alunos (FREIRE, 1979; GHIRARDI, 2012; MACHADO, 2009; SCHWAN, 2011). O paradigma educativo adotado tradicionalmente não se adequa à sociedade que exige um profissional competente para apresentar novas respostas em contextos de incertezas, como ensinam Rocha e Costa (2013) e Gil (1990).

Diante das demandas da contemporaneidade, emerge a necessidade de refletir sobre o papel que cabe ao currículo na formação do profissional do Direito e sobre o que as instituições de ensino deverão oportunizar aos seus estudantes. Susskind (2013) sugere que as escolas de Direito apresentem as tendências atuais e futuras dos serviços jurídicos e trabalhem para desenvolver algumas das habilidades jurídicas do século XXI.

Ou seja, além da técnica, desenvolver as habilidades do século XXI também é responsabilidade das instituições de ensino, pois a finalidade da educação consiste em “formar para a liberdade que vem pelo conhecimento, pela possibilidade de opções e alternativas; formar para a cidadania, a plenitude dos direitos e, por último, formar para a dignidade da pessoa, princípio fundamental do Estado Brasileiro” (GARCIA, 1998).

As demandas jurídicas atuais passaram a exigir do profissional jurídico uma análise mais ampla e o diálogo com outros campos do saber. É improvável existir uma demanda jurídica de média ou alta complexidade em que a análise do caso seja viável de maneira fragmentada (SALES; ARAÚJO, 2018). As metodologias participativas de ensino, assim, consideram o aluno como centro do processo de ensino-aprendizagem numa condição de protagonista. Cabe ao professor adotar estratégias específicas, que permitam ao indivíduo a construção pessoal de sua trajetória de reflexão (GHIRARDI, 2012).

Uma educação baseada na transmissão de conteúdos dificilmente oportuniza ao estudante a capacidade de aprender a aprender, de analisar as alterações na lei e na jurisprudência com percepção crítica e nem o prepara para responder a demandas que extrapolem o conhecimento técnico (AGUIAR, 2004). Defende-se, portanto, que o modelo educacional vigente deve dar lugar à outra perspectiva educacional, que vislumbre o desenvolvimento de competências e não a transmissão de conteúdos, considerando a recorrente necessidade de atualização de conteúdos na área jurídica, em decorrência da dinamicidade do Direito. Propõe-se a adoção de um currículo mais amplo e integrado, no qual seja possível sintonizar o aluno com a sociedade, proporcionando-lhe a compreensão da realidade atual, além de lhe permitir a compreensão de suas crises e transformações.

Conceitua-se o currículo de um curso como uma sequência planejada das experiências de aprendizagem oportunizadas durante as diversas sessões de aprimoramento e que devem considerar

a avaliação do trabalho do aprendiz (RODRIGUES, 2019). Alguns componentes curriculares se apresentam como imprescindíveis à estrutura curricular e devem ser definidos durante o desenho do currículo no projeto pedagógico do curso.

A sugestão de uma transição para um modelo baseado no desenvolvimento de competências, de forma a conferir aos estudantes a oportunidade de uma formação global que o capacite para o exercício das funções jurídicas, parece mais adequada à realidade do século XXI, já que o currículo concebe uma formação em aprendizagens cuja característica fundamental é a de serem aplicadas em situações reais (CUNHA, 2017).

Ademais, de acordo com uma perspectiva psicopedagógica, a construção de tal realidade educacional não pode perder de vista as reais finalidades educativas, quais sejam, todas as aprendizagens ocorridas no ambiente acadêmico, a conceitual, a procedimental e, principalmente, a atitudinal, para a formação e o exercício da cidadania. Conforme Zabala e Arnau (2010, p.80-82), é fundamental que as experiências de aprendizagem estimulem os alunos a compreender a realidade, de forma a intervir e transformá-la e, por isso, se faz necessária a união de diferentes áreas do conhecimento.

O currículo baseado por competência aponta não para uma matriz com segmentação de conteúdos por disciplinas, mas para uma estruturação por competências, sendo viável contemplar, dessa forma, os conteúdos de diversas disciplinas. Em resumo, o objetivo da educação por competência é a formação integral da pessoa, com o desenvolvimento de todas as capacidades humanas.

Entende-se, no entanto, que não há incompatibilidade na utilização de disciplinas em um currículo por competências, desde que o foco do desenvolvimento curricular seja as competências e não as disciplinas, pois se pretende desenvolver o perfil profissional disposto pelo projeto pedagógico.

A tomada de decisão que indica a adoção de currículo por competência deve ser institucional e subsidiada por ações concretas para a efetivação de mudanças nas práticas pedagógicas utilizadas por muitos docentes, que precisarão ser orientados quanto à utilização de estratégias de aprendizagem e metodologias voltadas diretamente ao alcance dos objetivos de aprendizagem definidos no projeto do curso.

O professor mantém, no exercício de sua função, a interface com o currículo para a concretização da transposição didática dos conhecimentos. Cunha (2017) e Pacheco (1996) destacam que o currículo se desenvolve por meio da ação docente, concretizada nos atos de planejamento, segundo os objetivos traçados, as atividades, os recursos materiais e a avaliação. Assim, é na ação docente que se constroem o significado e o valor do currículo.

Para que sejam, de fato, implementadas mudanças concretas no processo de ensinar, o professor, sobretudo aquele que não possui formação inicial didática, precisa de apoio institucional. Entende-se que esse apoio se confere por meio de programas de formação e desenvolvimento profissional em educação (IMBERNÓN, 1998). No caso da docência universitária, essas exigências contemporâneas se acentuam pelas particularidades dessa profissão, que lida com a formação de sujeitos que atuarão profissionalmente no futuro e com o conhecimento mutante da ciência contemporânea.

Estudos e pesquisas acadêmicas⁸ realizados na área da Educação destacam a deficitária formação pedagógica do professor de ensino superior, visto que, na maioria das vezes, sua formação inicial tem como foco especificamente o exercício técnico da profissão, no caso dos bacharelados e, no caso das licenciaturas, a formação pedagógica dos profissionais não está voltada, em regra, para o nível superior do ensino.

Esse vácuo decorre da ausência de legislação que estabeleça a necessidade de um processo formativo desses profissionais, assim como previsto para os outros níveis de ensino. Ou seja, para o exercício da docência universitária, o professor não precisa ter um curso de formação específica ou ser licenciado em didática do ensino superior, por exemplo. Como explica Masetto (1998, p.19):

Tem-se desenvolvido uma autocrítica por parte de diversos membros participantes do ensino superior, principalmente professores, sobre a atividade docente, a partir do momento que se percebeu nela um valor e um significado até então não considerados.

Observando-se os critérios para a seleção de docentes, pode-se afirmar que a titulação oferecida pelos cursos de pós-graduação *stricto sensu*, muitas vezes, é o único critério para o ingresso no ensino superior. Como critica Dias (2010, p.74), "para ser professor de uma instituição de educação superior, basta ter o saber técnico". Em alguns casos, são considerados o saber técnico e a experiência prática, o que já configura um aprimoramento da seleção dos docentes. Percebe-se, no entanto, que esses dois critérios não são suficientes para o desenvolvimento de um currículo por competências, o que se apresenta como um desafio.

É legítima a preocupação das instituições de ensino em promover a formação e o desenvolvimento de seus professores, que objetivem privilegiar, dentre outros aspectos, a relação teoria/prática, a articulação entre a formação inicial e a formação continuada, a interdisciplinaridade, a gestão democrática, a formação cultural, a indissociabilidade do ensino com a pesquisa, bem como a orientação desses docentes quanto aos processos de planejamento, a fim de que haja subsídios para refletir sobre suas práticas docentes.

8 Destacam-se as produções científicas dos Grupos Temáticos em Educação sobre formação docente em eventos e encontros educacionais como: ANPED, EPENN, ENDIPE, RIDES e ABEDi (entidade específica do Direito).

A formação do professor na atualidade requer a superação do modelo tradicional, com a construção e o domínio sólidos dos saberes da docência, quais sejam, saberes disciplinares e curriculares, saberes da formação pedagógica, saberes da experiência profissional e saberes da cultura e do mundo vivido na prática social (TARDIF, 2002).

A esses saberes, deve ser associado o conceito de professor reflexivo (NÓVOA, 1995), entendido como aquele educador apto a lidar com diversos saberes e conhecimentos, com a emergência da tecnologia e com a complexidade social. A formação de um profissional reflexivo, segundo Schon (2000), exige a superação de modelo formativo fundamentado nos princípios da racionalidade técnica, já que essa perspectiva está centrada na dimensão instrumental da ação docente e não se constitui como incentivadora de posturas de meditação diante das diferentes situações que emergem na sala de aula e que colocam o professor em contexto de conflitos e questionamentos no curso de desenvolvimento das práticas profissionais. Igual importância deve ser empregada na escolha dos métodos que serão utilizados no processo de ensino-aprendizagem, quando se opta por desenvolver competências. Existe uma variedade de estratégias metodológicas, que poderá ser adequada aos objetivos de aprendizagem definidos e para atender à particularidade da competência a ser desenvolvida e às características apresentadas pelos estudantes. Caberá ao docente apresentar um portfólio mais amplo para a realização de sua prática docente.

O currículo por competências requer, ainda, a utilização de avaliação formativa, na qual se priorizam os resultados alcançados pelos alunos ao longo do tempo. Nesse contexto, a avaliação não é estanque, tal qual ocorre com a aplicação das provas e dos testes. Uma avaliação formativa permite a regulação do processo de aprendizagem e do encaminhamento do processo. Desta forma, é possível escolher o melhor caminho para chegar ao resultado pretendido. A avaliação formativa estabelece critérios de observação e de avaliação da ação pedagógica e, segundo Perrenoud, permite ao “professor-educador ter acesso e compreender o que está acontecendo sob o ponto de vista qualitativo, nos processos de aprendizagem de que está participando” (2008, p.163).

Os argumentos teóricos expostos subsidiam a tomada de decisão para eleger um modelo curricular voltado ao desenvolvimento de competências. Essa mudança requer que a instituição de ensino assuma uma postura de inovação e criatividade para enfrentar diversos obstáculos que surjam durante o percurso até a sua completa implementação, como exemplos, a transformação de cultura organizacional, a resistência de alunos/professores habituados ao modelo tradicional de ensino, o investimento em estrutura física, a qualificação de pessoal administrativo e do corpo docente, além da criação de novos cenários de aprendizagem.

Na seção seguinte, apresenta-se uma experiência de transformação curricular que demonstra a possibilidade de implementação do currículo baseado em competências no ensino de pós-graduação lato sensu. Objetiva-se relatar os detalhes do desenho metodológico e do processo de desenvolvimento curricular ocorrido nos últimos 5 (cinco) anos na pós-graduação da Universidade de Fortaleza (Pós-Unifor).

3 RELATO DE UMA EXPERIÊNCIA DE INOVAÇÃO NO ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU E SUA ESCOLA DE DIREITO

Ao apresentar informações sobre o processo de desenho e implantação deste modelo curricular, pretende-se que ele possa ser avaliado como potencial modelo e alternativa ao ensino jurídico praticado no âmbito da pós-graduação lato sensu, que ainda está direcionado à formação profissional quase que exclusivamente técnica. Intenta-se demonstrar a viabilidade de avanço educacional em relação ao modelo de ensino jurídico tradicional e a consolidação de uma educação abrangente e adequada às necessidades do mercado do trabalho e da sociedade.

Para a reestruturação da pós-graduação, o primeiro passo realizado foi compreender as principais necessidades da sociedade, dos profissionais das mais variadas áreas de conhecimento, entender o que apontavam as pesquisas e as instituições nacionais e internacionais sobre educação, sobre o futuro das profissões, sobre as habilidades necessárias a esse profissional. A partir dessa leitura, buscou-se desenhar o propósito da pós-graduação. Diante das pesquisas, percebeu-se a necessidade de formar um profissional comprometido com a realidade, lideranças horizontalizadas, participativas e inclusivas, com a capacidade de resolver problemas reais, de trabalhar em equipe, de desenvolver ideias e ações criativas solucionadoras dos desafios concretos locais e globais.

Desenhou-se o propósito da Pós-Unifor, que passou a ser: desenvolver pessoas para que, por meio do conhecimento, inovem, criando e implementando ações, projetos ou produtos que respondam a desafios concretos da sociedade e com isso sejam responsáveis por impactos positivos locais, que possam, inclusive, ganhar escala e impactar globalmente. Assim, foi criado o propósito de liderar para transformar. “Líderes que Transformam” passou a ser a filosofia, que se transformou em metodologia para que fosse colocada em prática e passou a ser slogan da pós-graduação para a comunicação do propósito.

Liderar para Transformar estabeleceu-se sobre três pilares: a) desenvolver habilidades necessárias ao profissional do século XXI, comumente apresentadas como soft skills; b) qualificação técnica de excelência; e c) transferência do conhecimento por meio do desenvolvimento de ações, projetos e produtos de impacto na sociedade. Estabeleceu-se ainda que os desafios a serem

enfrentados pelos profissionais deveriam estar direta ou indiretamente conectados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas⁹. Assim, os estudantes são instigados a se reconhecerem como agentes de transformação social, contribuindo para a consolidação dos princípios fundamentais do Estado de Direito.

Figura 2. Diagrama explicativo do Programa Líderes que Transformam



Fonte: Autora própria.

Para a concretização do primeiro pilar, idealizou-se um núcleo comum de disciplinas para os cursos de cada área (Direito, Tecnologia, Saúde e Comunicação e Gestão), no qual se trabalham temas como criatividade, resolução de problemas complexos, gestão de conflitos, empreendedorismo, comunicação, inovação, gerenciamento de projetos. Dessa forma, todos os cursos de todas as áreas do conhecimento são expostos a essas temáticas. Prioriza-se a adoção de metodologias participativas, sobretudo, nestas disciplinas, de maneira que o aluno vivencie os conceitos abordados em sala.

Para o segundo pilar, qual seja, a qualificação técnica de excelência, organizou-se o currículo por módulos, com conteúdos atualizados e revisados frequentemente pelo grupo de professores e coordenadores. Prioriza-se a prática em sala de aula, com estudos de caso, resolução de problemas propostos pelos docentes, simulações e construção de projetos. Aliadas às aulas na Universidade, passou-se a desenhar experiências extramuros, como aulas de campo, visitas técnicas a empresas

⁹ Os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável fazem parte da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), consistindo em um acordo firmado pelos Estados-membro, com o objetivo principal de erradicar a pobreza do mundo. Em razão dessa proposta pedagógica, o Pós-Unifor obteve, em 2019, o reconhecimento da ONU como boa prática para a concretização dos ODS, com possibilidade de ser replicada por outras instituições que desejam fomentar o potencial de transformação social em seus estudantes, por meio de uma educação de qualidade. Informações sobre este reconhecimento podem ser acessadas em: <<https://sustainabledevelopment.un.org/partnership/?p=31002>>.

e instituições e missões nacionais e internacionais, para que os alunos estejam sintonizados com a vanguarda de cada segmento.

O terceiro pilar se destina à transferência do conhecimento adquirido ao longo da jornada do aluno, que é estimulado a observar problemas reais e propor soluções que venham a transformar a realidade. Os projetos, as ações ou os produtos devem estar direta ou indiretamente alinhados aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Este pilar também estabelece a importância do impacto social, ao mesmo tempo em que proporciona aproximação com o mercado de trabalho. Os estudantes são estimulados a realizar diagnósticos, propor soluções ou melhoria diante de desafios apresentados por empresas, instituições públicas e privadas, pessoas físicas ou jurídicas, organizações não governamentais ou negócios de impacto social. As instituições, por sua vez, recebem as informações coletadas, diagnósticos, projetos concretos, sugestões de melhoria por meio dessas ações, ideias, produtos que impactam efetivamente e demonstram a capacidade da academia de transformar positivamente realidades¹⁰.

Para executar esses objetivos, agruparam-se os cursos de especialização de acordo com a área do conhecimento com que mais diretamente se relacionavam. Foram criadas, assim, as Escolas de Comunicação e Gestão; Direito, Saúde e Tecnologia. As Escolas foram criadas como forma de se proporcionar experiências mais holísticas aos alunos, que transcendessem ao curso específico, além de imprimir a percepção de universalidade e integração (como oposta à segmentação) dos conhecimentos.

A seguir, apresentam-se os detalhes referentes à implementação dessa proposta curricular na Escola de Direito, com o objetivo de demonstrar a viabilidade de aplicação deste modelo, bem como os resultados alcançados até o momento, os quais têm contribuído para a formação de profissionais mais preparados e engajados, tanto para atender às demandas do mercado de trabalho, como para superar os desafios globais. Como a proposta curricular está em desenvolvimento, também serão relatados os desafios já superados e aqueles que ainda estão em processo de maturação.

3.1 ESCOLA DE DIREITO DA PÓS-UNIFOR

Os cursos de pós-graduação lato sensu em Direito da Unifor passaram a compor a Escola de Direito, a partir de 2013, quando foi implementado o Programa “Líderes que Transformam”. Esses

10 Dezenas de projetos já foram criados e como alguns exemplos de projetos, produtos e ações desenvolvidos por alunos da Pós-Unifor, pode-se mencionar a criação do protocolo RIOS, para a coleta e reinfusão de sangue autólogo, apresentando-se como uma alternativa eficaz à transfusão; a realização de projeto de inclusão digital de idosos, por meio de ações utilizando realidade virtual; a execução de projeto de acessibilidade para deficientes visuais em jogos de futebol em Fortaleza/CE, que culminou na criação de uma política pública com este objetivo. Para mais informações sobre os projetos mencionados, pode-se acessar os links: - <https://g1.globo.com/ce/ceara/especial-publicitario/unifor/ensinando-e-aprendendo/noticia/2020/02/07/mestranda-da-universidade-de-fortaleza-representa-o-ceara-na-segunda-etapa-do-laboratorio-de-inovacao-em-enfermagem.ghtml>; - <https://www.unifor.br/web/pos-graduacao/-/alunos-da-pos-unifor-desenvolvem-projeto-de-reintegracao-social-de-idosos>; - <https://g1.globo.com/ce/ceara/especial-publicitario/unifor/ensinando-e-aprendendo/noticia/criancas-com-deficiencia-visual-acompanham-jogo-de-futebol-na-arena-castelao.ghtml>

curso foram interligados pelos pilares instituídos pelo Programa. Até aquele momento, todos os cursos de especialização eram ofertados de forma independente, com matrizes curriculares autônomas, baseadas em conteúdos específicos da área técnica. Para o relato desta experiência, foram analisadas as ações pedagógicas e de gestão adotadas para cada pilar do Programa “Líderes que Transformam”.

Para alcançar o objetivo do primeiro pilar, o desenvolvimento das competências necessárias aos profissionais do Direito no Século XXI, os cursos passaram a compartilhar um núcleo comum de módulos. Estes módulos passaram, ao longo dos anos, por um processo de avaliação e realinhamento a partir dos estudos conduzidos pelo núcleo gestor, bem como das percepções dos alunos. Assim, este núcleo é composto por seis módulos, a saber: 1) Gestão de Conflitos (12 horas); 2) Senso de Justiça e Tomada de Decisão (16 horas); 3) Elaboração e Gerenciamento de Projetos Multidisciplinares (16 horas); 4) Argumentação Jurídica (12 horas); 5) Legal Design (12 horas); 6) Marketing Jurídico (12 horas). Estas disciplinas se propõem a desenvolver as seguintes habilidades: resolução de problemas complexos, criatividade, visão sistêmica, tomada de decisões, negociação e gestão de conflitos. Para isso, os professores são incentivados a adotar metodologias participativas. O núcleo comum ocupa 80 horas da carga horária do curso de especialização, a qual é integralizada com 375 horas ou mais, a depender do projeto pedagógico do curso de especialização.

Os módulos deste núcleo são ministrados em sala de aula com estudantes de cursos distintos, visando à integração das temáticas. Os cenários de aprendizagem (salas de aula com mesas redondas, em formato de anfiteatro e laboratórios) foram delineados para que os professores possam escolher a instalação de acordo com a metodologia de ensino que irão utilizar em suas aulas. Além disso, esta abordagem metodológica propicia a interação entre os estudantes de cada grupo, os quais participam do módulo na mesma sala de aula. Assim, são estabelecidas redes de relacionamento, seja para firmar parcerias profissionais, seja para desenvolvimento dos projetos e, sobretudo, para estimular o trabalho em equipe.

O processo de implantação desse modelo curricular na Escola de Direito passou por necessária reflexão e processo de amadurecimento a partir das percepções dos alunos, habituados ao modelo educacional tradicional. Havia três comentários recorrentes: 1) quantidade de alunos em sala de aula, 2) utilização de metodologias de ensino participativas e 3) “ausência” de conteúdo técnico específico da área em que o aluno estava matriculado.

Sobre a quantidade de alunos em sala de aula, os alunos mostravam-se incomodados por serem posicionados em mesas redondas, indicando que a utilização de mesas individuais facilitaria

a concentração na explanação dos professores. Quanto à utilização de métodos participativos, os alunos informavam que preferiam o modelo tradicional, porque sentiam que poderiam absorver mais informações em aulas expositivas. Por fim, como as disciplinas transversais ocupam quase 1/3 da carga horária dos cursos, a percepção era de que se perdia o foco da especialização, que, na percepção do aluno, deveria ser concentrada na capacitação técnica.

Para a superação desses desafios, foram adotadas medidas para aprimorar a comunicação sobre o Programa “Líderes que Transformam”, apresentando os fundamentos que justificaram a criação do núcleo comum. Além disso, cada módulo se inicia com a apresentação de seus objetivos de aprendizagem. Em adição, a metodologia e as atividades avaliativas são revisadas a cada oferta de módulo para que apresentem problemas vinculados aos cursos que estão em sala de aula naquela oportunidade, privilegiando, assim, conteúdos afins às matrizes curriculares específicas e integrando de maneira mais coesa os currículos.

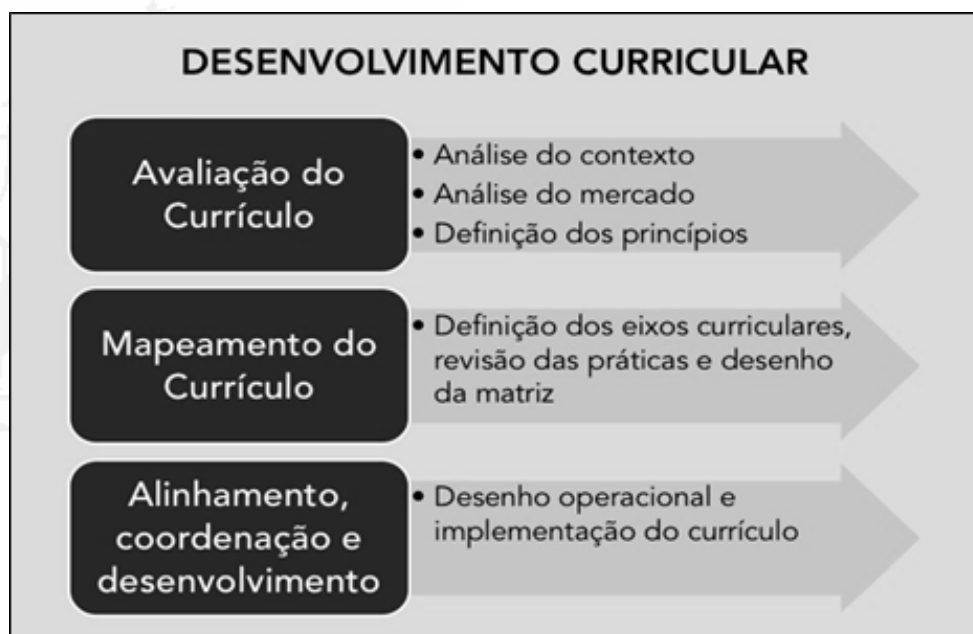
No tocante ao segundo pilar, a qualificação técnica de excelência, iniciou-se um processo de revisão curricular. Para melhor sistematização do trabalho de desenho metodológico curricular, realizaram-se o planejamento de ações e a execução por etapas, conforme orientado por Dallan (2010, on-line):

1. Inicialmente é necessário esclarecer e constituir um conceito coletivo sobre competências com os professores.
2. Refletir como e de que forma os alunos desenvolvem competências;
3. Decidir coletivamente os fins educativos da escola e qual o perfil de cidadão se quer formar.
4. Partir sempre das competências para selecionar o conteúdo curricular. Uma mesma competência pode estar ancorada em vários conteúdos, é o caso de “ler e interpretar tabelas e gráficos” que poderá ser desenvolvida em geografia, matemática, ciências.
5. Definir o tipo de organização curricular, podendo se optar:
 - Por um bloco de competências comuns (as chamadas competências transversais), as quais teriam a função de integrar as disciplinas ou as diferentes áreas.
 - Por tema ou por projetos integrando disciplinas ou áreas do conhecimento.
6. Ter em mente que não importa o tipo de organização curricular que se opte, o tratamento metodológico empregado, contextualizando e interligando o conhecimento é que propiciará o desenvolvimento de competências.(grifou-se)

Além das disciplinas transversais, também integram a matriz curricular dos cursos as disciplinas técnicas relativas às competências específicas de cada uma das áreas do Direito. Desde 2016, o grupo

de gestores e docentes iniciou uma nova etapa no processo de desenvolvimento curricular, com olhar mais apurado sobre o perfil dos egressos, as estratégias pedagógicas e o formação docente. Para representar as etapas realizadas durante o processo de desenvolvimento curricular, apresenta-se a ilustração Figura 3.

Figura 3. Estrutura do desenvolvimento curricular



Fonte: Autoria própria.

Com a definição dos pilares (princípios) curriculares, a equipe gestora realizou análise do contexto e do mercado local e nacional para avaliar se o currículo dos cursos estava atendendo às necessidades apresentadas. Como ensina Zabala e Arnau (2010, p.131), “a escola que pretenda o desenvolvimento de competências para responder aos problemas que a intervenção na realidade irá apresentar deve projetar, de forma rigorosa, a maneira como organizar o desenvolvimento curricular”.

Pretende-se desenvolver nas próximas etapas de revisão curricular a organização das disciplinas por objetivos de aprendizagem e/ou por projetos de trabalho, visando à solução de problemas reais. Para isso, o projeto de Formação Docente tem avançado para a capacitação dos professores quanto à utilização de metodologias participativas.

Entende-se que o currículo é uma construção coletiva e que os professores são peças fundamentais para a condução de mudanças na perspectiva pedagógica de uma instituição educacional. Para que fosse possível uma efetiva concretização das práticas pedagógicas, necessitou-se fortalecer a interlocução entre coordenadores, professores e alunos.

Alinhar as práticas pedagógicas aos objetivos de aprendizagem se mostra como um importante objetivo para a solidificação deste modelo curricular. No entanto, faz-se necessário superar desafios. Estima-se que o corpo docente da Escola de Direito seja composto por, aproximadamente, 400 professores, considerando-se a oferta de vinte turmas por ano. Como os professores dos cursos de especialização são, quase que totalmente, professores visitantes, que ministram uma ou duas disciplinas por ano, qualquer projeto de formação docente requer grande empenho por parte da equipe pedagógica para engajá-los. Além disso, muitos docentes são profissionais atuantes no mercado e exercem outras atividades profissionais, além do magistério e, por isso, dispõem de menos tempo para se dedicar a essas experiências de formação.

Iniciou-se, então, um projeto para o desenvolvimento profissional docente na Pós-Unifor que envolveu todo o grupo de coordenadores da pós-graduação lato sensu, com o objetivo de sensibilizá-los e capacitá-los como agentes multiplicadores dos saberes pedagógicos para difusão das diretrizes metodológicas junto aos professores dos cursos. Trata-se de um projeto de formação de fluxo contínuo, realizado com profissionais formados em Direito com estudos na área da Educação, no qual foram abordadas temáticas como ensino e métodos participativos, construção de experiências de aprendizagem, aprendizagem significativa, entre outros. Para este projeto, contou-se com uma consultoria educacional que acompanhou o processo nesse período.

Ainda, para a concretização do segundo pilar, além das ações em sala de aula, são realizadas outras atividades pedagógicas, como seminários e intervenções com profissionais de mercado, visitas técnicas, como componentes obrigatórios curriculares, oportunidades nas quais os alunos realizam intercâmbio com instituições públicas e privadas, ampliando sua percepção sobre o contexto social e o mercado profissional nos quais estão inseridos. Ademais, são realizadas missões nacionais e internacionais, como atividades optativas, a fim de que os alunos possam ter contato com outras culturas e demandas diversas daquelas às quais estão habituados.

Entendendo que a falta de conexão entre os conteúdos trabalhados durante a formação acadêmica com a teoria dissociada da prática pode ser apontada como um dos principais problemas de projetos pedagógicos tradicionais, busca-se promover variadas experiências de aprendizagem para que os estudantes possam estruturar seu conhecimento. Assim, aliam-se habilidades comportamentais duráveis às competências técnicas específicas de cada área, concluindo a jornada com a aplicação do conhecimento por meio da criação de projetos, produtos e ações de impacto.

Embora a Resolução CNE/CSE nº 1, de 6 de abril de 2018, tenha excluído o TCC como elemento obrigatório do currículo dos cursos de pós-graduação lato sensu, a Pós-Unifor decidiu

mantê-lo como um dos pilares do Programa Líderes que Transformam, por entender que, por meio da transferência do conhecimento, os alunos poderão demonstrar sua capacidade de agir como sujeitos de transformação social.

O pilar da transferência de conhecimento tem como objetivo estimular os estudantes para o desenvolvimento de projetos e produtos de impacto, embora seja possível escolher uma das modalidades para o desenvolvimento do TCC¹¹, as quais são classificadas por eixos: 1) ciência (monografias e artigos científicos que apresentem inovações com objetivo de publicação em revistas com qualis A ou B); 2) ações de impacto (ações realizadas com o objetivo de transformar realidades); e 3) projetos e produtos inovadores que possam ser desenvolvidos ou aplicados por pessoas ou por instituições públicas ou privadas para a resolução de um problema real, sempre considerando a conexão com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Apesar de muitos estudantes de pós-graduação da Escola de Direito ainda prestigiarem a elaboração de artigos e monografias, motivados por eventual pontuação extra em concursos públicos, há avanços na criação de ações, projetos e produtos práticos, que respondem a demandas sociais, impactando a realidade.

De forma a ilustrar a realização de TCC no formato ação de impacto, mencionam-se algumas iniciativas, como: 1) a ação desenvolvida por alunos do curso de especialização em Direito Internacional, que consiste em uma ação conjunta para atendimento a refugiados e imigrantes; 2) na especialização em Mediação e Gestão de Conflitos, uma aluna fundou uma câmara de mediação voltada à solução de dívidas de idosos superendividados; 3) ainda do mesmo curso, um grupo de alunos vem desenvolvendo ações em lar de idosos em Fortaleza para a solução de conflitos entre os internos; 4) na área da solução consensual de controvérsias, um aluno desenvolveu aplicativo de negociação on-line, que permite a solução de conflitos puramente patrimoniais, virtualmente; 5) em parceria com a Procuradoria do Estado, uma aluna desenvolveu projeto que visa acelerar os processos judiciais na área de saúde no Ceará; 6) na seara criminal, uma aluna desenvolveu projeto que visa solucionar a falta de advogados dativos nas audiências das Varas de Delitos de Tráfico, enquanto possibilita prática para jovens advogados; 7) também na área penal, em parceria com a Defensoria Pública, alunos atuaram na análise e na condução de casos que permitiam a minoração de penas e eventual soltura de detentos; 8) ação desenvolvida por alunos do Curso de Direito, Processo e Planejamento Tributários objetivou promover a temática cidadania fiscal entre alunos do ensino fundamental, assim como identificar a percepção e o interesse dos discentes sobre educação tributária, apresentando noções básicas de tributo por meio de contação de histórias que envolvem

¹¹ Além da orientação dos docentes vinculados aos cursos específicos, há interlocução com parceiros internos, como a Diretoria de Pesquisa e Inovação e o Escritório de Gestão e Empreendedorismo, além do estímulo à submissão dos projetos e produtos a editais de fomento à pesquisa e inovação, iniciativas de empreendedorismo social, desafios, concursos e programas, como a edição anual do Clinton Global Initiative University (CGI U) e do Programa SOLVE, do MIT, oportunidade em que os estudantes selecionados participam de experiência internacional e se reúnem com estudantes e lideranças mundiais para aprender a transformar suas ideias em ação.

a relação entre o cotidiano dos jovens e a tributação; 9) alunas do Curso de Responsabilidade Civil e Direito do Consumidor idealizaram aplicativo com o objetivo de contribuir para a diminuição dos casos de bullying em escolas de ensino fundamental e médio; 10) utilizando-se das técnicas de construção de consensos, um aluno do Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos desenvolveu projeto que solucionou ação trabalhista contra o Governo do Estado, que durava mais de 30 anos e versava sobre o piso salarial dos professores da UECE.

Entende-se que esse modelo curricular está alinhado às perspectivas da UNESCO (1998) sobre a educação para o século XXI, por desenvolver competências, considerando o aluno como centro do processo de ensino-aprendizagem, além de prepará-lo para os desafios sociais e se tornarem profissionais contemporâneos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreende-se que é imprescindível que o Direito e seus agentes estejam preparados para encarar uma realidade que apresenta, além dos desafios próprios das profissões jurídicas, do ponto técnico profissional, outros referentes à efetivação dos valores da democracia e da justiça social, indispensáveis à manutenção de um Estado Democrático de Direito.

Nessa perspectiva, propõe-se um projeto pedagógico coletivo e mais amplo, no qual seja possível evidenciar aos educandos as realidades em que estão inseridos e, principalmente, que seja primordial sintonizar o aluno com a sociedade e com o mercado, proporcionando-lhe a compreensão da realidade atual, além de lhe permitir a compreensão de transformações. Enfim, construir uma pedagogia centrada na prática social, com repercussão nos mais diversos espaços cotidianos. O desenvolvimento curricular presume uma constante avaliação das disciplinas e dos objetivos de aprendizagem, bem como sobre as estratégias de ensino (metodologias, atividades, projetos) utilizadas. Neste contexto, o Programa “Líderes que Transformam”, implementado pela Pós-Graduação da Universidade de Fortaleza, apresentou-se como espaço de inovação no ensino capaz de estimular o desenvolvimento de competências com foco no impacto positivo na sociedade – desenvolver profissionais comprometidos com o bem-estar social.

Ao superar o ideal de que o ensino superior tem o foco exclusivamente na capacitação pessoal para o provimento do mercado de trabalho, percebe-se como os cursos superiores podem exercer uma significativa influência nos destinos da sociedade e na vida dos indivíduos. A razão de ser da educação é a formação completa dos cidadãos, sendo obrigação das instituições superiores se consolidarem como espaços de efetivação da democracia, que não podem ser confundidos com os interesses do mercado.

Demonstra-se, assim, que a importância da educação em nível de pós-graduação na conjuntura atual não se restringe somente em função do seu valor para a formação profissional atual como um aprendiz contínuo, mas também para o desenvolvimento de cidadãos capazes de atuar na sociedade para a efetivação da cidadania, da justiça social e do desenvolvimento sustentável.

REFERÊNCIAS

- AFFEROLAB. Habilidades de impacto: as competências mais desejadas pelas empresas e os desafios para encontrar e desenvolver profissionais preparados, 2016. Disponível em: <<http://www.afferolab.com.br/report/habilidades-de-impacto/jano/>>. Acesso em: 15 jul. 2018.
- AGUIAR, Roberto A. R. de. Habilidades: ensino jurídico e contemporaneidade. Rio de Janeiro: DP&A, 2004.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação (CNE). Resolução nº 1, de 06 de abril de 2018. Estabelece diretrizes e normas para a oferta dos cursos de pós-graduação lato sensu denominados cursos de especialização, no âmbito do Sistema Federal de Educação Superior, conforme prevê o Art. 39, § 3º, da Lei nº 9.394/1996, e dá outras providências. Brasília, DF. Diário Oficial da União de 09 de abril de 2018. Seção 1.
- CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO (CEPI), FGV DIREITO SP. O Futuro das Profissões Jurídicas: Você Está Preparad@? Sumário Executivo da Pesquisa Qualitativa "Tecnologia, Profissões e Ensino Jurídico". São Paulo: FGV, 2018. Disponível em: <https://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/arquivos/cepi_futuro_profissoes_juridicas_quali_v4.pdf>. Acesso em: 10 dez 2018.
- CUNHA, Simone Trindade da. O papel do currículo nas funções educativas. In: Ensinando & Aprendendo: os fundamentos da docência no ensino superior. Fortaleza: Universidade de Fortaleza, 2017.
- DALLAN Ermelinda Maura Chezzi. Competências e Habilidades (ferramentas): Como planejar por competências. Nova Escola: A Revista do Professor, São Paulo, 2000.
- DEMO, Pedro. Habilidades de competências no século XXI. Porto Alegre: Mediação, 2012.
- DESTEFANO, Michelle. Legal Upheaval: A Guide to Creativity, Collaboration, and Innovation in Law. Chicago: American Bar Association, 2018.
- DIAS, Ana Maria Lório. Leitura e (Auto) Formação: Caminhos percorridos por docentes na Educação Superior. In: VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Docentes para a Educação Superior: Processos Formativos. Campinas, SP: Papyrus, 2010. (Coleção Magistério: Formação e Trabalho Pedagógico).
- FLEURY, M.T.L. & FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. Revista de Administração Contemporânea, Curitiba: 2001, v.5. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/rac/v5nspe/v5nspea10.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2019.
- FREIRE, Paulo. Pedagogia do Oprimido. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.
- GARCIA, Maria. A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. In: Cadernos de Direito Constitucional e Ciência Política. N. 23. São Paulo: Revista dos Tribunais, abril-junho, 1998.
- GHIRARDI, José Garcez. O instante do encontro: questões fundamentais para o ensino jurídico. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2012. Disponível em: http://direitosp.fgv.br/sites/direitosp.fgv.br/files/o_instante_do_encontro.pdf. Acesso em: 24 jul. 2014.
- GIL, Antonio Carlos. Metodologia do ensino superior. São Paulo, SP: Atlas, 1990.
- IMBÉRNON, Francisco. Formação continuada de professores. Porto Alegre: Artmed, 2010.
- MACHADO, Antônio Alberto. Ensino Jurídico e mudança social. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MASETTO, Marcos Tarciso (Org.). Docência na Universidade. Campinas, SP: Papyrus, 1998.

NÓVOA, Antônio. Profissão professor. 2. ed. Porto: Porto Editora, 1995.

PACHECO, J. A. Currículo: teoria e práxis. São Paulo: Porto Editora, 1996.

PERRENOUD, Philippe. As competências para ensinar no século XXI: a formação de professores e o desafio da avaliação. Porto Alegre: Artmed Editora, 2008.

ROCHA, Leonel Severo; COSTA, Bárbara Silva. Ensino do Direito e Percepções Discentes: contribuições waratianas para a construção da pedagogia do novo. In: SILVEIRA, Vladimir Oliveira da; SANCHES, Samyra Haydee Dal Farra Naspolini; COUTO, Monica Bonetti (Org.). Educação Jurídica. São Paulo: Saraiva, 2013.

RODRIGUES, Horácio Wanderlei. Cursos de Direito no Brasil: diretrizes curriculares e projeto pedagógico. Florianópolis: Habitus, 2019.

SALES, Lília Maia de Moraes; ANDRADE, Luana Silveira de. A Mediação de Conflitos e o Direito: desenvolvendo Habilidades a essa Nova Realidade. PRIM@FACIE, Fortaleza, v. 16, p. 1-29, 2017.

SALES, Lília Maia de Moraes; ARAÚJO, André Villaverde. A teoria das inteligências múltiplas de Howard Gardner e o ensino do Direito. Novos Estudos Jurídicos, Fortaleza, v. 23, n. 2, p. 682-702. set. 2018a.

SCHÖN, Donald A. Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SCHWAN, Felipe Teixeira. A formação ética e humanística dos acadêmicos de Direito. In: FRANCISCHETTO, Gilsilene Passon Picoretti (Org.). Um diálogo entre ensino jurídico e pedagogia. Curitiba: Editora CRV, 2011.

SUSSKIND, Richard; SUSSKIND, Daniel. The Future of the professions. 2. ed. Nova York: Oxford University Press, 2017.

SUSSKIND, Richard. Tomorrow's Lawyers. Nova York: Oxford University Press, 2013.

TARDIF, Maurice. Saberes docentes e formação profissional. 2. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia. Como aprender e ensinar competências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

