

Análise de conflitos observados na gestão de Escolas Públicas

Ângela Aparecida de Almeida

Maycon de Souza Silva Cunha Gregório

ANÁLISE DE CONFLITOS OBSERVADOS NA GESTÃO DE ESCOLAS PÚBLICAS

Ângela Aparecida de Almeida
Maycon de Souza Silva Cunha Gregório



FICHA TÉCNICA

Texto: Ângela Aparecida de Almeida; Maycon de Souza Silva Cunha Gregório

Editor: Ângela Aparecida de Almeida

Revisor: Ângela Aparecida de Almeida

Diagramador: Ângela Aparecida de Almeida

Capa: Livros Digitais

Imagem da Capa: Livros Digitais

FICHA CATALOGRÁFICA

Almeida, Ângela Aparecida de;

Gregório, Maycon de Souza Silva Cunha

Análise de conflitos observados na gestão de escolas públicas; Prefácio: Ângela Aparecida de Almeida; 1ª Edição.

ISBN: 978-65-882-4301-5

I. Conflitos. II. Gestão Escolar. III. Gestão Democrática

CDD. 303.69

RESUMO: O presente estudo objetivou realizar um aprofundamento teórico, acerca dos conflitos no ambiente escolar aos olhos da gestão democrática. Como aporte teórico Aquino (1996), Libâneo (2013), Triviños (1987), Vinha (1999), entre outros, foram importantes para fazer as conexões analíticas entre os valores morais, mediação de conflitos educacionais, ação pedagógica no processo ensino-aprendizagem e o trabalho do professor. Para tanto, buscou-se apoio em abordagem quantitativa, utilizando como procedimento a aplicação de questionário online através do Google Forms, bem como pesquisa bibliográfica. Concluiu-se que a maioria dos conflitos encontrados poderiam ser resolvidos com uma gestão escolar que dialogue mais com os envolvidos.

PALAVRAS-CHAVE: Conflitos. Gestão Escolar. Gestão Democrática.

INTRODUÇÃO

O espaço escolar é um local de aprendizagem, convivência e troca de experiências e alegrias. No entanto, também é um espaço de conflitos. Apesar de ser do conhecimento geral os conflitos existentes entre alunos, o presente artigo trata de alguns destes conflitos, em especial aqueles que acontecem entre a gestão escolar e os professores.

Para se entender o tema, é necessário entender a raiz da palavra. Conflictus significa "com" (junto) e fligere significa "bater", o que indica violência. Porém, os dois são atos distintos. Entretanto, uma situação de conflito mal resolvida pode ocasionar agressões físicas, verbais, psicológicas. Estudos realizados em torno do tema apresentam diferentes delineamentos, com predominância de textos argumentativos em detrimento de pesquisas de campo. Contudo, é possível identificar convergência de ideias no que se refere à ausência de preparação adequada de professores e gestores para enfrentar situações de conflito que podem redundar em violência verbal e física. (CECCON Et al., 2009).

No cotidiano, a relação entre corpo docente e gestores nem sempre é fácil. Muitas vezes, a equipe gestora precisa lidar com incompreensões e conflitos. O choque de ideias, as divergências profissionais e até políticas, a dificuldade de adaptação a mudanças, a diversidade de temperamentos. Todas estas variáveis têm impacto direto nas relações interpessoais. Em meio a elas e ao estresse do dia a dia, os desentendimentos são inevitáveis (NOVA ESCOLA, 2016).

Vale ressaltar que, apesar de sua conotação, um conflito não significa necessariamente algo ruim. Pelo contrário: os conflitos são uma parte natural da existência humana e são necessários para que se possa expandir algum ponto de vista e aprender a lidar com opiniões diversificadas. A forma como as pessoas lidam com os conflitos é que vai determinar se seu resultado será produtivo ou não.

OBJETIVOS

O objetivo geral do trabalho é entender o que mais incomoda os docentes, a ponto de gerar conflitos com as equipes gestoras das unidades de ensino. Os objetivos específicos são: Compreender os possíveis motivos de insatisfação e conflitos; Analisar os dados para chegar a um denominador comum; Buscar soluções colaborativas para que seja possível minimizar os conflitos.

METODOLOGIA

A fim de manter o anonimato das pessoas pesquisadas, optou-se por um questionário online. O questionário, segundo Gil (1999, p. 128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”.

Além do anonimato, o questionário tem outras vantagens como: a economia de tempo, obtenção de grande número de dados, pode atingir um maior número de pessoas simultaneamente, obtém respostas mais rápidas e exatas, além da maior disponibilidade de tempo para responder e horário flexível.

A referida pesquisa foi realizada entre agosto e setembro de 2019. O questionário consistia em sete perguntas, em formulário online, e foi direcionado a professores, coordenadores pedagógicos e direção. A plataforma utilizada para a pesquisa foi o Google Forms, que é um serviço da e tem por objetivo facilitar a criação de formulários e questionários diversos. Ao todo, foram recebidas 88 respostas (em duas escolas da rede pública municipal de Uberaba-MG). As perguntas do formulário, bem como as opções de resposta constam no link <https://gg.gg/j382c>. As respostas da pesquisa são salvas e os gráficos são criados automaticamente e seguem no link <https://gg.gg/j3823>

Quanto à abordagem, a pesquisa é quantitativa, conforme esclarece Fonseca (2002, p. 20):

A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

Quanto à natureza, a pesquisa é aplicada, pois objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva. Para Triviños (1987), os estudos descritivos podem ser criticados porque pode existir uma descrição exata dos fenômenos e dos fatos. Estes fogem da possibilidade de verificação através da observação.

ANÁLISE E RESULTADOS

IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

Ao todo, 88 pessoas responderam à pesquisa, sendo: 69 professores, 6 coordenadores pedagógicos, 13 participantes da direção.

ATUAÇÃO DO PARTICIPANTE

138 26 atuam na educação infantil, 53 no Ensino Fundamental I, 42 no Ensino Fundamental II e 14 atuam no EJA (Educação de Jovens e Adultos). Vale lembrar que, para essa questão, o participante pode atuar em mais de um item ao mesmo tempo.

EM RELAÇÃO À OBSERVAÇÃO DE CONFLITOS NA UNIDADE DE ENSINO

Todos os tipos de conflitos observados nas respostas dos participantes podem ser resolvidos ou amenizados com reuniões e encontros com mediadores de conflitos. A mediação, definida como um método pacífico de solução de conflitos, é essencialmente um instrumento de desenvolvimento e promoção da cultura de paz, de acordo com a declaração por uma cultura de paz da Unesco (UNESCO, 1999).

QUANTO AOS CONFLITOS ENTRE ALUNOS

69 afirmaram que não há uma única causa, 12 afirmaram que os conflitos são por causa de material escolar e 7 indicaram brigas por causa de namorados(as). Apesar das causas serem rotineiras em várias escolas brasileiras, o problema se torna maior quando começam se repetir a ponto de atrapalhar no desenvolvimento intelectual e pedagógico dos alunos.

Segundo Aquino (1996, p. 96), “há muito, os conflitos deixaram de ser um evento esporádico e particular no cotidiano das escolas brasileiras para se tornarem, talvez, um dos maiores obstáculos pedagógicos dos dias atuais”.

QUANTO AOS CONFLITOS ENTRE ALUNOS E PROFESSORES

37 afirmaram que a maior causa é a indisciplina, 28 indicaram falta de limites e 23 indicaram falta de respeito.

Segundo Telma Vinha (1999), com base nos estudos de Piaget, acredita que “os conflitos são ótimas oportunidades para trabalharmos valores e regras”. Assim sendo, a indisciplina poderia ser trabalhada utilizando os conflitos como exemplos, fazendo com que desavenças sejam encaradas como positivas e necessárias, mesmo que desgastantes.

QUANTO ÀS PRINCIPAIS CAUSAS DE CONFLITOS ENTRE PROFESSORES

49 afirmaram como causa as conversas mal interpretadas, 25 indicaram falta de diálogo, 14 professores afirmaram não ter presenciado esse tipo de conflito.

Os conflitos entre professores foram praticamente por causa da falta de diálogo ou um diálogo mal entendido. Desse modo, a gestão deveria tentar práticas de diálogos entre todos, de forma mais dinâmica e democrática, a fim de não permitir espaços para más interpretações.

O diálogo instaura a confiança entre os seres humanos, rompe silêncios e implica um pensar crítico sobre si, a coletividade e a realidade conflituosa (FREIRE, 1986).

QUANTO ÀS PRINCIPAIS CAUSAS DE CONFLITOS ENTRE PROFESSORES E EQUIPE GESTORA/PEDAGÓGICA

36 afirmaram como causa as conversas mal interpretadas, 27 indicaram falta de diálogo, 4 indicaram falta de competência das partes, 2 indicaram liderança autoritária, 2 indicaram falta de concordância entre o que se propõe e o que é aceito e 17 professores afirmaram não ter presenciado esse tipo de conflito.

Os conflitos de alunos entre si, entre alunos e professores, professores entre si ou professores e equipe pedagógica devem ser analisados, mediados em resolvidos em tempo hábil e com empatia. Nenhuma reclamação pode ser considerada menos significativa e não digna de resolução.

De acordo com Psicólogo (2015 apud RAMOS Júnior, 2012, p. 10):

Pergunta-se como exigir um comportamento exemplar de uma criança e/ou adolescente, inclusive, adulto em conflito com alguém, se a essa pessoa não foi dada a oportunidade de aprender a se comportar pacificamente? Para muitos alunos, tudo que aprenderam da vida foi lutar. Tendo uma disputa com colega, eles vão brigar. Daí a importância de ensinar outro caminho. Ao mostrar outra via, pode-se responsabilizá-los. É por isso que a existência de um projeto sobre resolução de conflitos faz sentido em qualquer escola.

CONCLUSÃO

O principal objetivo da pesquisa foi entender e elencar as causas principais de conflitos entre a equipe pedagógica/gestora e o corpo docente. É possível analisar por meio das repostas que fator que mais tem incomodado os professores pode ter sua resposta na efetivação do diálogo na gestão democrática.

As respostas dos entrevistados quanto aos conflitos mencionados, se referem conversas mal interpretadas e falta de diálogo. Considerando ser o diálogo uma das formas de expressão do ser humano que permite a manifestação de suas ideias com os demais, é necessário que esta relação aconteça de forma harmoniosa. Ao que se percebe, o diálogo vem sendo prejudicado nas unidades escolares, por diversos motivos, tais como: o isolamento; a limitação do papel do professor; o individualismo; a falta de espaço e tempo para discussão e construção de novas propostas; e o conservadorismo de alguns.

Assim sendo, a fim de melhorar a comunicação futuras, algumas mudanças simples podem ser positivas, como por exemplo, criar informativos semanais, mostrando o que está acontecendo na unidade, bem como decisões tomadas ou eventos futuros. De forma a mostrar a todos os envolvidos as informações claras e corretas. Esses informativos podem ser direcionados às redes sociais, aplicativos de mensagens ou e-mails.

Em relação à falta de diálogo mencionada, vale convidar os docentes para conversas individuais, em que o coordenador/gestor e o docente coloquem a situação às claras, sempre preservando as pessoas envolvidas e demonstrando que o objetivo é ajudar, e não encontrar culpados. Esses cuidados evitam especulações e mal entendidos.

Libâneo (2013, p. 89) nos diz "um modelo de gestão democrático-participativa tem na autonomia um dos seus mais importantes princípios, implicando a livre escolha de objetivos e processos de trabalho e a construção conjunta do ambiente de trabalho".

Assim, o gestor tem a responsabilidade de tomar as decisões que forem necessárias em conjunto com seu grupo, elaborar critérios, distribuir tarefas, mediar conflitos, promovendo, assim, o desenvolvimento das atividades da escola. Entendeu-se que a mediação de conflitos deve ser a peça de uma engrenagem para as práticas positivas na construção de um clima de paz no ambiente escolar.

Compreendeu-se que o trabalho do gestor escolar não é simples, principalmente no tocante a atritos constantes existentes no ambiente e não só entre alunos. Ainda assim a escola deve ser um exemplo. Assim sendo, os objetivos da pesquisa foram alcançados, uma vez que os motivos foram encontrados e as possíveis soluções foram elencadas.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Julio Groppa (organizador). **Indisciplina na escola – alternativas teóricas e práticas**. 4. Ed. São Paulo: Summus Editorial, 1996.

CECCON, C. et al. **Conflitos na escola: modos de transformação: dicas para refletir e exemplos de como lidar**. São Paulo:

CECIP/Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2009.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FREIRE, Paulo. **Essa Escola Chamada Vida: Depoimentos ao repórter Ricardo Kotscho**. São Paulo: Editora Ática, 3ª ed. 1986.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LIBÂNEO, José Carlos – **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. São Paulo: Heccus Editora, 2013, 6.ed.rev.e amp

NOVA ESCOLA. **Conflitos na equipe: como unir os professores e melhorar o clima**. 2016. Disponível

em:

<https://gestaoescolar.org.br/conteudo/1588/conflitos-naequipe-como-unir-os-professores-e-melhorar-o-clima>. Acesso em: 20 abr. 2020.

PSICOLOGADO. **A Mediação de Conflitos entre Alunos e Professores na Escola Comum**. 2015.

Disponível em:

<https://psicologado.com.br/atuacao/psicologiaescolar/a-mediacao-de-conflitos-entre-alunos-e-professores-na-escola-comum>. Acesso em: 20 abr. 2020.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

UNESCO. **Cultura de paz: da reflexão à ação; balanço da Década Internacional da Promoção da Cultura de Paz e Não Violência em Benefício das Crianças do Mundo**. 1999. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000189919>. Acesso em: 19 mai. 2020.

VINHA, Telma P. **Valores Morais em Construção**. Revista AMAE-Educando, nº 285, agosto, pp.6-12. Belo Horizonte: Fundação Amae para a Educação e Cultura, 1999.