

O PROFESSOR COMO EDUCADOR PARA A CONVIVÊNCIA: CONTRIBUTOS DA FORMAÇÃO EM MEDIAÇÃO

THE TEACHER AS EDUCATOR FOR COEXISTENCE: CONTRIBUTIONS OF TRAINING IN MEDIATION

Elisabete Pinto da Costa 

Universidade Lusófona do Porto, CeIED,
Porto, Portugal
elisabete.pinto.costa@gmail.com

Ilda Costa 

Universidade Lusófona do Porto, CeIED,
Porto, Portugal
il_costa@sapo.pt

Resumo. Estamos na era da globalização social, económica e tecnológica onde não existem fronteiras (ou parecem não existir). Vive-se um tempo de incertezas, mas também um tempo de oportunidades. No nosso espaço social evidencia-se a diversidade humana, que tem tanto de interessante como de ameaçador. Há que aprender a viver juntos. Neste contexto de interações sociais ocorrem situações dilemáticas e conflituosas, que a escola tem de ajudar a solucionar. Para darem uma resposta eficaz aos desafios da sociedade atual, diversa e dinâmica, os professores procuram atualizar os seus conhecimentos e competências, fazendo formação de forma contínua, nomeadamente, na área da mediação de conflitos. Tendo por base esta problemática formulou-se para este estudo a seguinte questão de partida: De que modo a formação em mediação de conflitos contribui para o melhor desempenho docente na educação para a convivência? Para dar resposta a esta questão propôs-se o seguinte objetivo geral: compreender as razões dos professores em fazer formação contínua em mediação de conflitos e como este avaliam essa formação. A pesquisa realizada seguiu a abordagem metodológica qualitativa, com recurso à entrevista semiestruturada para a recolha de dados e à técnica de análise de conteúdo para analisar os mesmos. Os resultados obtidos apontaram que os professores decidem fazer esta formação porque a escola mudou e enfrentam problemas disciplinares. Consideraram a formação contínua, importante e útil para a atualização de conhecimentos e de estratégias, que contribuam para um melhor desempenho profissional e, simultaneamente, para a qualidade do processo educativo.

Palavras-chave: formação docente; mediação de conflitos; investigação qualitativa.

Abstract. We are in the era of social, economic and technological globalization where borders do not exist (or do not seem to exist). We live in a time of uncertainty, but also in a time of opportunities. In our social space, human diversity is evident, which is both interesting and threatening. We have to learn to live together. In this context of social interactions, dilemmatic and conflicting situations occur, which the school has to help solve. In order to provide an effective response to the challenges of today's diverse and dynamic society, teachers seek to update their knowledge and skills, providing continuous training, namely in the area of conflict mediation. Based on this problem, the following starting question was formulated for this study: How does training in conflict mediation contributes to better teaching performance in education for coexistence? To answer this question, the following general objective was proposed: to understand the teachers' reasons for doing continuous training in conflict mediation and how they evaluate this training. The research carried out followed a qualitative methodological approach, using semi-structured interviews to collect data and the technique of content analysis to analyze them. The results obtained showed that teachers decide to do this training because the school has changed and they face disciplinary problems. They considered ongoing training important and useful for updating knowledge and strategies that contribute to better professional performance and, at the same time, to the quality of the educational process.

Keywords: teacher training; conflict mediation; qualitative research.

INTRODUÇÃO

Existem desafios sociais, económicos e tecnológicos que afetam constantemente a sociedade atual contribuindo para acentuadas desigualdades sociais. Face aos “múltiplos desafios do futuro, a educação surge como um trunfo indispensável à humanidade na sua construção dos ideais da paz, da liberdade e da justiça social” (Delors, 2005, p. 11). A educação assume a derradeira missão de promover o desenvolvimento de cada indivíduo, de forma harmoniosa, bem como de toda a humanidade para uma cultura de convivência e paz.

A instituição escola, que até um passado relativamente recente era uma escola para elites, transformou-se num espaço designado de escola de massas, “escola para todos”, dando origem à massificação do ensino. Este tipo de escola tornou-se muito mais diversificada, tanto em termos de população discente como de população docente ((Nogueira, 2015). Assim, a heterogeneidade entre alunos é justificada pela própria diversidade social. Para além da educação apreendida no seio familiar e social, os alunos vão assumindo motivações e interesses próprios, que se consubstanciam em projetos de vida, que podem ou não coincidir com o projeto que a escola tem para lhes oferecer. Essa realidade, decorrente da massificação escolar, atualmente também sob pressão dos efeitos da globalização, obrigou a uma resposta da parte das entidades governamentais, bem como acarretou consequências na formação dos professores.

O surgimento de novas situações dilemáticas, muitas delas associadas às mudanças da sociedade, reforça o papel do professor na relação educativa. Como refere Canário (2006, pp. 68-69), o professor é “um artesão”, “um profissional da relação” e “um construtor de sentido”, que de um modo ou de outro contribui para a formação pessoal, intelectual e cultural dos alunos, isto é, do cidadão. Nesta perspectiva, compreende-se que o docente reconheça a necessidade de atualizar conhecimentos e práticas para melhor responder às exigências do cotidiano profissional. A formação contínua de professores assume como objetivo diligenciar o desenvolvimento profissional, de modo a atualizar e aprofundar conhecimentos e competências profissionais e o desenvolvimento humano no domínio de competências sociais (atitudes e valores), bem como diligenciar a relação entre a escola e a comunidade (Nogueira, 2015; Santos et al., 2018).

A formação docente é um processo que se inicia com a formação inicial, mas não tem fim, ou seja, a formação de professores é um processo inacabado que se articula com a história de vida de cada um num procedimento contínuo, que complementa a formação profissional (Canário, 2006; Santos et al., 2018). A formação docente é um constante encontro e confronto com as vivências, pessoais e profissionais, de forte pendor reflexivo. Nesse sentido, a formação profissional dos professores deve estar estreitamente relacionada com o contexto social, político e económico, numa perspectiva emancipatória. Em síntese, a atividade docente está em transformação não só porque há novos desafios técnicos e tecnológicos, mas também porque a comunidade educativa está em constante mutação, exigindo, aos professores, diferentes saberes e capacidade para se adaptar às mudanças numa contínua (re)configuração profissional (Santos et al., 2018).

Ora, para melhor gerir as interações e os conflitos que colocam na escola e na sala de aula, a formação contínua em mediação proporcionada ao professor novo olhar socioeducativo para a convivência e os conflitos, capacitando-o para uma melhor atuação nestes domínios basilares da relação professor- aluno.

A mediação promove o reconhecimento mútuo, no respeito pela alteridade. Atendendo às suas características e assentando num processo capacitador, a mediação de conflitos apresenta-se como uma mais-valia para o contexto escolar. Trata-se de um método construtivo de resolução de conflitos, com recurso a uma terceira pessoa que assume o papel de mediador. Este promove o diálogo entre as partes envolvidas, procurando identificar os reais interesses e as possibilidades de os mesmos chegarem a um compromisso mutuamente satisfatório (Pinto da Costa, 2016; Cunha & Monteiro, 2018).

Tendo como referência as ideias apresentadas anteriormente, delineou-se a seguinte questão de partida para este estudo: De que modo a formação em mediação de conflitos contribui para o melhor desempenho docente na educação para a convivência? No seguimento da esta questão propôs-se o seguinte objetivo geral: compreender as razões dos professores em fazer formação contínua em mediação de conflitos e como este avaliam essa formação. Em função da questão de pesquisa e do objetivo geral apresentados, desenvolveu-se um estudo qualitativo, na medida em que se pretende compreender o fenómeno social e encontrar significados através dos relatos obtidos durante as entrevistas feitas aos participantes. Ora, através da elaboração e realização de uma entrevista semiestruturada pretendeu-se: compreender a necessidade que leva os professores a fazerem formação em mediação de conflitos; analisar o modo como os professores percecionam a utilidade da formação em mediação no seu desempenho profissional; indagar sobre as perceções entre a formação em mediação e as transformações na atividade docente; identificar quais as opções dos professores para fazer formação contínua. Optou-se por um estudo qualitativo, que permitiu um melhor conhecimento da realidade a partir das opiniões, perceções e avaliação dos participantes.

FORMAÇÃO DE PROFESSORES NA MODALIDADE DE FORMAÇÃO CONTÍNUA

Hoje assiste-se a uma constante metamorfose do mundo. Novas informações, novos conhecimentos, novas tecnologias conduziram a uma realidade *fluida*, onde a mudança se tornou no *status quo* de vida do Homem. Somos sistematicamente confrontados com a imprevisibilidade e volatilidade dos acontecimentos. É neste contexto que faz sentido que o aluno se torne o centro do processo de aprendizagem em que o docente atua como facilitador (Gosch et al., 2019).

Estas constantes mudanças colocam novas exigências ao exercício da profissão docente, impondo cada vez mais competências complexas e diversificadas a que a formação inicial de professores não deve ignorar. Porém, com a acelerada mudança social científica e tecnológica torna-se difícil às instituições responsáveis pela formação inicial prepararem de forma “atualizada” os docentes, constatando-se, assim, um foço entre a formação inicial de professores e o que lhes é exigido quando chegam às escolas. Deste modo, exige-se aos professores uma formação permanente (formação ao longo da vida), ou seja, uma reconversão de saberes, bem como uma adaptação constante a novos paradigmas pedagógicos e às novas tecnologias

(Ruivo, 2015). Requer-se docentes “generalistas, humanistas, críticos, reflexivos e (...) que tenham uma formação sólida e autónoma com conhecimentos na área de atuação” (Gosch et al., 2019, p. 251), capazes de formar jovens com as competências necessárias para enfrentar os desafios de uma sociedade dinâmica.

Ainda nesta linha de pensamento, Esteves (2015, p. 156) refere que a “formação de um professor integra-se num processo de desenvolvimento profissional ao longo da vida e, portanto, nunca está concluída. Isso permite e obriga a configurar e articular formação inicial – (...) - formação contínua – formação especializada”. Por sua vez, Nóvoa (2019, p. 9) afirma que a “formação [docente] nunca está pronta e acabada, é um processo que continua ao longo da vida”, ideia que também é corroborada por (Canário, 2006).

A formação contínua acontece numa fase posterior à formação inicial, surge de uma necessidade reconhecida, vertida em direito e em dever dos docentes (nos termos do art. 17º do Decreto-lei 22/2014), assume como objetivos: melhorar a qualidade do ensino e as aprendizagens dos alunos e ainda potenciar a partilha de saberes e capacidades que contribua para o desenvolvimento profissional dos demais docentes (art. 4º do Decreto-lei 22/2014).

Rodrigues (2019, p. 77) refere que a formação docente, além de ser entendida como uma necessidade, “apresenta-se também como uma estratégia de intervenção formativa capaz de desenvolver no professor um pensamento reflexivo gerador e suporte de uma atitude de autonomia e de responsabilidade assente no questionamento rigoroso do quotidiano pedagógico”. Contudo, talvez se possa inferir que cada docente investe na sua formação ao longo da vida de acordo com a própria necessidade de atualização e as suas expectativas profissionais e pessoais.

A formação contínua docente está, frequentemente, associada à qualidade da dualidade educação-ensino. Tem como objetivo promover a capacidade de desenvolver soluções diferenciadas de modo que os alunos se tornem cidadãos capazes de tomar decisões, fazer escolhas, se integrarem e interagirem na e com a sociedade. Assim, a “formação de professores associada aos processos de mudança nos contextos de trabalho (...) pretende contribuir não apenas para o sucesso dos alunos, em todas as suas dimensões, mas também para a identidade dos profissionais” (Estrela, 2019, p. 162).

Em suma, a formação contínua constitui um meio do professor atualizar os seus conhecimentos, quer científicos quer de âmbito mais transversal, renovar e/ou adquirir competências para desempenhar a função docente de uma forma mais eficaz.

MEDIAÇÃO DE CONFLITOS EM CONTEXTO ESCOLAR

A escola é um palco de relações sociais, onde as opiniões e interpretações dos acontecimentos podem naturalmente divergir. Os docentes assistem a situações conflituosas, com gravidades diferentes, quer na sala de aula quer na escola em geral. Urge a necessidade de intervir e promover estratégias, que não as convencionais (punitivas), de caráter construtivo de resolução de conflitos, em que as partes envolvidas tenham participação ativa na resolução dos mesmos.

A mediação de conflitos em contexto escolar incita a procura de soluções não violentas para o conflito. Esta técnica, com a intervenção de um terceiro elemento imparcial, o mediador, diligencia a gestão construtiva do conflito pois “assenta na negociação cooperativa (...) na solução construída por ambas as partes” (Cunha & Monteiro, 2018, p. 65), pelo que contribui para uma cultura de paz na escola.

A mediação de conflitos em contexto escolar deve proporcionar, por um lado, “a reflexão sobre valores morais e sobre a importância da construção de uma cultura de paz, (...) [e] o uso de ferramentas não violentas para a solução de conflitos” e, por outro, deve promover também o “desenvolvimento da autonomia e do protagonismo dos envolvidos”. Isto é, a mediação “contribui para a formação de cidadãos mais conscientes de sua responsabilidade na proteção de si mesmos, dos outros e do meio ambiente” (Feijó et al., 2016, p. 83).

A formação em mediação de conflitos empodera os docentes para intervir na resolução construtiva dos conflitos. Ao respeitar os princípios e ao aplicar as técnicas de mediação, não só os professores podem promover uma melhoria das interações, como podem incrementar aumento da autoestima, sua e daqueles com quem lida. Como refere Silva (2008, p. 11), a “mediação favorece a construção de uma consciência metacognitiva (...) essencial à construção da competência de aprender a aprender”. É de acreditar que após um processo de mediação os envolvidos, mediador e mediados, saem enriquecidos nomeadamente no que respeita à convivência e tolerância social, ao respeito pelo outro, ao colocar-se no lugar do outro e à escuta ativa (Cunha & Monteiro, 2018).

Na perspectiva de Morgado and Oliveira (2009, p. 43), “o conflito é tomado como uma dimensão natural e inevitável da existência humana”. Torna-se necessário saber lidar com o conflito, procurando encará-lo como uma oportunidade, pois segundo as mesmas autoras, se o conflito “for conduzido eficazmente, pode constituir uma importante experiência de desenvolvimento pessoal” (idem). Sendo a mediação de conflitos uma técnica socioeducativa de gestão de laços interpessoais, fomenta aprendizagens alternativas que induzam a atitudes reflexivas e ações assertivas, em vez de comportamentos agressivos e impulsivos (Pinto da Costa & Teles, 2014; Silva, 2008). Assim, recorrendo à mediação, o professor pode agilizar formas criativas de transformar o conflito numa oportunidade de mudança, de formação pessoal e de aprendizagem para viver juntos.

O mediador assume assim o papel de facilitador. Não lhe cabe resolver os conflitos, mas sim promover a comunicação, o diálogo; não tomando decisões, mas incitando à descoberta de alternativas; fomentando atividades experienciais em vez de as indicar (Cunha & Monteiro, 2018; Silva, 2008). Deste modo, a mediação assume uma dimensão educadora – formadora - capacitadora. De salientar que a mediação deve ocorrer com base em alguns princípios de atuação, tais como: voluntariedade, confidencialidade, imparcialidade, isenção e independência (Morgado & Oliveira, 2009).

Em suma, a mediação é uma estratégia de resolução construtiva de conflitos que promove as relações interpessoais numa perspetiva alargada entre *o saber, o saber ser, o saber fazer e o saber viver em comunidade*. É uma metodologia que promove o desenvolvimento e aquisição de competências socioeducativas, permitindo dar cumprimento tanto aos pressupostos da educação contemplados na Lei de Bases do Sistema Educativo português (Lei 48/86), como aos conhecimentos, atitudes e valores plasmados no documento “Perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória”, de 2017.

METODOLOGIA

A metodologia a utilizar numa dada pesquisa resulta da reflexão sobre o método, as práticas a levar a cabo e os resultados que se pretende obter com essa investigação (Laville & Dionne, 1999).

A investigação qualitativa favorece a compreensão das subjetividades e interações dos indivíduos em relação a um tema ou fenómeno, por isso considerou-se adequada à problemática que se pretendeu estudar. Esta metodologia de investigação promove no investigador a capacidade reflexiva, facilitando a compreensão da realidade e conferindo mais confiança no “como” e no “porquê” sobre o objeto e o processo de pesquisa, e, assim, compreender, interpretando, os significados as que se desenvolvem no contexto de estudo (Amado, 2016, p. 57). A investigação qualitativa assume uma realidade dinâmica, de dimensão naturalista, de âmbito descritivo, interpretativo e indutivo.

Objetivos

Como objetivo geral propôs-se compreender as razões dos professores em fazer formação contínua em mediação de conflitos e como este avaliam essa formação. Como objetivos específicos pretende-se: compreender a necessidade que leva os professores a fazerem formação em mediação de conflitos; analisar o modo como os professores percecionam a utilidade da formação em mediação no seu desempenho profissional; indagar sobre as perceções entre formação em mediação e as transformações na atividade docente; e identificar quais as opções dos professores para fazer formação contínua.

Participantes

O grupo de participantes no estudo é constituído por seis indivíduos do sexo feminino e três do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 33 e 62 anos, pertencentes a cinco Agrupamentos de Escolas/Escolas não agrupadas da zona norte do país e um professor que não tinha conseguido colocação em escola. Todos os participantes tinham feito a formação em mediação de conflitos, sendo que o tempo em que a tinham realizado variava entre 10 anos e 1 ano.

Tabela 1. Descrição dos participantes do estudo

PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6	PA7	PA8	PA9
53	51	51	36	52	62	33	61	60
Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Fem.	Fem.
Inglês e Alemão	Português	Ciências Naturais	EVT e EV	Físico Química	Ed. Física	Filosofia	Português	História
30 anos	26 anos	26 anos	2 anos	26 anos	??	10 anos	38 anos	37 anos

±10anos ±2anos ±2anos ±1anos ±2anos ±1anos ±4anos ±5anos ±5anos

Método e procedimento

A entrevista semiestruturada foi o instrumento selecionado para a recolha de dados para o estudo. A entrevista tem como objetivo obter informação relevante e pormenorizada acerca de um tema, fenómeno ou problemática, permitindo também um melhor entendimento da relação entre factos. A entrevista permite aprofundar assuntos que necessitem de uma maior explicitação por parte dos indivíduos envolvidos nas ações, nos processos, nas decisões e nos contextos (Santos, 2013). A principal vantagem de recorrer a esta técnica consiste no facto da mesma permitir recolher um conjunto diversificado de informação, através da emissão de opiniões, perceções e convicções, promovendo um grande enriquecimento da investigação que se quer compreensiva dos fenómenos sociais (Sardo, 2010).

Procedeu-se à preparação cuidada do guião da entrevista. Assim, organizou-se um conjunto de perguntas que teve em conta os objetivos da investigação e, em concreto, as categorias extraídas da revisão de literatura. Segundo Flick (2005, p. 78), “a conceção do guião e a sua condução têm de obedecer a quatro critérios: não diretividade, especificidade, amplitude e profundidade e ainda a atenção ao contexto pessoal do entrevistado”. O cumprimento de tais critérios permite ao investigador obter dados extremamente valiosos sobre o objeto de estudo. A entrevista foi gravada e depois transcrita para texto escrito. Para a análise de dados recorreu-se à técnica de análise de conteúdo, que, segundo Bardin (1995), tem em vista converter um texto extenso num conjunto de categorias de conteúdo, devendo o sistema de categorias ser objetivo e fiável, pois só dessa forma se garante que a investigação produz resultados válidos. Assim, optou-se, por proceder a uma codificação de unidades de registo do texto das entrevistas, segundo uma categorização prévia e também de uma categorização emergente em consequência da exploração analítica e interpretativa dos dados. No respeito pelas questões éticas da investigação salvaguardou-se o anonimato dos participantes no nosso estudo.

Análise dos resultados

Razões para fazer formação em mediação de conflitos

A análise dos resultados obtidos através das entrevistas feitas (n=9) permitiu inferir que os professores entrevistados procuraram realizar formação contínua em mediação de conflitos porque reconheceram que o público que frequenta a escola está a mudar e em virtude do surgimento, com mais frequência, de problemas relacionados com a indisciplina. A título de exemplo referem-se algumas expressões proferidas pelos entrevistados: “*termos consciência que existia problemas disciplinares*” (PA1); “*... sentia que havia necessidade de aprofundar conhecimentos e ... em relação às questões de indisciplina...*” (PA6); “*... a mediação de conflitos achei que era uma proposta muito interessante ...*” (PA6). Mais especificamente, um respondente afirmou ter sentido necessidade em fazer a formação em mediação de conflitos pelo facto de se ter apercebido que a escola mudou: “*... porque a escola mudou ... nós sentimos essa necessidade, ... apercebemo-nos que havia necessidade de complementarmos a nossa formação a um nível mais científico*” (PA8). Um outro respondente considerou que a formação contínua em mediação escolar seria valiosa para abordar as problemáticas que envolvem os alunos: “*... faz sentido ... pelas problemáticas todas de hoje em dia dos miúdos e achei que seria uma formação valiosa ...*” (PA4) e ainda outro professor entrevistado referiu que na sua escola era necessário aprender uma forma eficaz de lidar com o inúmeros alunos que atendem: “*... aqui nós atendemos muitos alunos...*”; “*... sentimos essa necessidade de fazer a formação nessa área. Aprender ... como agir e lidar com os miúdos e resolver situações*” (PA9).

Tendo em conta a análise feita depreende-se que as necessidades em fazer formação em mediação reportaram-se aos seguintes factos: a) necessidade de atualizar estratégias de resposta às problemáticas sociais na escola, associadas à indisciplina dos alunos (n=3); b) necessidade de aprofundar conhecimentos para intervir na indisciplina escolar (n=2); c) necessidade de aprender como implementar a mediação na escola (n=3). Assim, a perceção de mudança e, conseqüentemente, de problemáticas sociais na escola, denunciada pelos professores entrevistados, é explicativa da necessidade em fazer formação em mediação de conflitos na modalidade de formação contínua.

Perceções da formação em mediação de conflitos no desempenho profissional

Os professores avaliaram a formação contínua em mediação de conflitos como muito positiva e muito interessante: “*foi muito positiva*” (PA1); “*Muito positiva, muito interessante*” (PA2). Houve quem referisse que essa formação lhe forneceu ferramentas para atuar com diversos tipos de atores:

“Foi uma mais valia dá ferramentas para nós atuarmos não só a curto prazo como a longo prazo” (PA1); “ajudamos a lidar com alunos, a lidar com colegas” (PA1); “a formação em mediação de conflitos é importante, dá-nos ferramentas para nós lidarmos com os alunos e com as pessoas de uma forma diferente e acho que é bastante positiva” (PA1).

Um participante referiu que trabalhou situações concretas em sala de aula e continua a colocar a mediação em prática:

“Atualmente continuo a tentar pôr em prática essa formação e continua a servir de lema a ter presente na própria sala de aula e no recreio, nos espaços em que me vou encontrando com os alunos” (PA2).

Um professor avaliou positivamente os resultados da formação em mediação de conflitos, tanto no momento da sua realização como no momento da entrevista: *“Positivamente”; “Agora também positivo” (PA7).* Um grupo dos participantes avaliou a formação em mediação como *“muito boa” (PA3)*, uma vez que potenciou e continua a potenciar a confiança para atuar e o sentido de responsabilidade, demonstrando-se útil para os professores respondentes e também para a escola:

“Muito boa, gostei muito da formação, ajudou-me muito e deu-me (...) por um lado mais confiança, mas por outro lado, uma responsabilidade enorme de saber que o papel do mediador é um papel muito difícil”; (PA3) “Muito boa, gostei muito da formação, ajudou-me muito (...) (PA8); “foi de tal maneira que eu e a minha colega... começamos logo a aplicar. Passamos logo à prática...” (PA6); “Muito boa. Gostei imenso. Gostei mesmo muito. Tanto que gostamos que resolvemos trazê-la para aqui. Foi uma mais-valia” (PA9).

Houve um docente que referiu que no presente continua a avaliar a formação como *“muito boa” (PA3)*, sentindo-se mais à vontade para atuar:

“Atualmente essa formação continua a fazer imenso sentido embora ... eu já não esteja tão presa como estava no início e eu ... não fugindo dos princípios fundamentais já arranjei a minha própria forma de estar e de resolver com eles os problemas” (PA3).

Outro entrevistado também referiu que a formação *“continua muito presente” (PA8)*. Ainda outro respondente afirmou que a formação em mediação foi e continua a ser uma mais-valia: *“Foi uma mais-valia e continua a sê-lo” (PA9)*. E ainda o professor que considerou que a formação foi muito benéfica: *“Foi muito benéfica” (PA5)*. Um respondente afirmou que na altura em que fez a formação ficou muito satisfeito e que na atualidade o sentimento mantém-se: *“... fiquei imensamente satisfeito...” (PA4)*; e ainda o mesmo referiu que *“Atualmente continuo a avaliar exatamente da mesma forma” (PA4)*.

Em síntese, os docentes entrevistados, avaliaram, de um modo geral, a formação em mediação como sendo muito boa/positiva, tanto após a sua realização como no momento da entrevista, confirmando deste modo a permanência da sua utilidade e a atualidade da sua aplicação.

Formação em mediação e perceção das transformações na atividade docente

Analisando os dados recolhidos constatou-se que há uma certa concordância entre as opiniões dos participantes. Das aprendizagens adquiridas, o respondente PA1 destacou a forma como passou a lidar com os conflitos e o recurso à escuta ativa: *“É a forma de lidar com os conflitos é o saber escutar, é escuta ativa” (PA1)*. Os docentes PA7 e PA8 salientaram a forma de comunicar com os alunos desenvolvendo a empatia: *“A comunicação, trabalhar a empatia, trabalhar a parte das emoções também acho que é importante” (PA7); “a comunicação não violenta (...)” (PA8)*. Ainda nesta categoria de análise, outro participante referiu que o mais importante foi aprender como abordar e comunicar com os alunos: *“... é saber chegar ao aluno e a forma como se comunica com ele. Isso é o ... mais importante” (PA9)*.

Já segundo os entrevistados PA2 e PA6, a formação em mediação conferiu-lhes conhecimento teórico que serve de suporte à aplicação prática:

“A nível teórico tem a ver com algum conhecimento de suporte que depois fundamenta as aplicações na prática, ...” (PA2); “Quem está há tanto tempo no ensino aprende sempre coisas novas que ... No fundo chega aqui informação mais fresca, mais atualizada” (PA6).

No seguimento da análise dos dados, verificou-se que um respondente afirmou que a formação em mediação possibilitou a aquisição de ferramentas para poder atuar antes do conflito se manifestar de forma disruptiva: *“atuar antes de chegar à ponta do iceberg que é o próprio conflito”* (PA1); *“(...) na mediação conseguimos, ... atenuar alguns dos conflitos”* (PA1). Outro professor referiu ainda que a mediação ajudou a melhorar a comunicação com os alunos: *“... ajuda muito ... as técnicas que vamos buscar [à mediação como], o refletir sobre o que vamos dizer, ... o colocar-se no lugar do outro, ... ajudam-nos a melhor comunicar com os alunos”* (PA8). Houve um respondente que referiu que a mediação de conflitos não é uma varinha mágica para a resolução de conflitos, mas ajuda: *“... a mediação de conflitos não é a solução milagrosa para todas as situações de indisciplina”* (PA1). Outro professor afirmou ainda que a mediação de conflitos contribuiu para uma nova forma de atuação e que lhe tem sido útil: *“Deu-me uma perspetiva diferente em termos de modos de atuação, ... que tem sido útil...”* (PA6). Por sua vez, o docente PA2 focou a mais-valia de aprender a abordar o conflito de uma forma prática e como isso contribuiu para melhoria do ambiente escolar: *“É saber que há formas práticas de resolver esses conflitos”*; *“Ajuda a melhorar a escola ...”* (PA2) e outro que sustentou que a mediação de conflitos está acessível a qualquer professor: *“... a mediação é uma ferramenta para todos nós”* (PA7).

Em suma, este grupo de respondentes apontou um conjunto de aprendizagens adquiridas e de competências práticas, em diversos aspetos: a) conhecimentos para analisar e abordar ou prevenir os conflitos; b) conhecimentos vertidos em competências de comunicação, de análise e reflexão em torno das relações interpessoais; e c) estratégias, ferramentas e técnicas para, por um lado, abordar os alunos, e por outro, abordar os conflitos e situações problemáticas. Trata-se de aprendizagens teórico-práticas que contribuem para a melhoria do trabalho docente e, por sua vez, são transferidas para os alunos. Verificou-se ainda que este grupo de respondentes considera que a mediação: é uma ferramenta que pode ser utilizada por todos os professores e que é útil para os próprios e para a escola, contribuindo para uma forma de atuação estruturada perante os conflitos, requerendo dos professores uma atitude de mediador. Deste modo, as opiniões dos participantes corroboram a argumentação de Paula et al. (2016), que alegam que o professor pratica a mediação de conflitos para promover o diálogo de forma a gerir os diferendos que acontecem entre crianças e/ou adolescentes, intervindo o mínimo possível.

Opções de formação contínua de professores

Verificou-se que cinco (n=5) professores respondentes referiram que em primeiro lugar escolhem a formação a frequentar, na modalidade de formação contínua, nas suas áreas disciplinares:

“Dentro de duas áreas. Na área da minha disciplina (...)” (PA2); *“... formação na minha disciplina, na minha área (...)”* (PA3); *“Algo direcionado ... com a minha área em particular ...”* (PA4); *“... formação específica na área [da disciplina] de inglês”* (PA1); *“Mais na minha área, sempre”* (PA5).

Os professores participantes também referiram que procuram realizar formação em áreas transversais, como por exemplo: indisciplina, cidadania, sociedade, inclusão, relacionamentos interpessoais e mediação, inteligência emocional, literacias mediáticas, TIC:

“... depois algo mais transversal que vai sempre de encontro a esta realidade que é indisciplina na sala de aula ...” (PA2); *“Problemas de convivência sim, problemas relacionais, interpessoais, cidadania”* (PA2); *“(...) nestas áreas mais pedagógicas mais transversais”* (PA3, 249) (...) *“... de gestão de disciplina na sala de aula...”* (PA3); *“...algo relacionado precisamente ou com a sociedade, ou com inclusão ...”* (PA4); *“Aquele que para mim me faça sentido, mas gosto muito de tudo o que tenha a ver com mediação, ... tudo o que tenha a ver com a parte humanas”* (PA9); *“(...) da área da inteligência emocional ...”* (PA7); *“nas literacias mediáticas...”* (PA8); *“... na área das TIC (...)”* (PA1).

Porém, um dos respondentes alertou para o facto da escolha da formação contínua depender de outros fatores, a saber: i) as exigências que se colocam ao professor no momento; ii) a pertinência e utilidade da formação contínua e iii) as condições pessoais para realizar essa formação (como por exemplo, tempo disponível).

“Procuo realizar aquela que, de acordo com os momentos que estou a atravessar, me pareça mais oportuna, das que aparecem (...) há formação que a gente gostava e que não tem oportunidade ...” (PA6).

Em síntese, como refere Roldão (2008), o professor ensina vários saberes, incluindo os disciplinares, e, como advoga Canário (2006, p. 67), impõe-se, sobretudo, “repensar uma configuração da profissão do professor definida a partir das seguintes dimensões essenciais: analista simbólico, artesão, profissional da relação e construtor de sentido”. É neste campo das exigências de uma profissão, em estreita ligação com a evolução social, que a formação contínua assume uma centralidade indiscutível para que o próprio professor não se sinta desfasado do seu tempo e, principalmente, possa dar o seu contributo para a educação integral dos alunos. Num sentido mais amplo, concorda-se com Ribeiro (2017, p. 68), para quem o que importa é “pensar nas finalidades da formação de professores para a justiça social”, onde se enquadra a formação em mediação de conflitos.

CONCLUSÃO

Face a modernidade, associada aos avanços técnicos e tecnológicos que mudam a sociedade, a instituição escolar tem de estar preparada para dar resposta às situações problemáticas que vão surgindo. Hoje pretende-se uma escola que, perante os desafios atuais e na perspetiva da construção de um futuro social e sustentável, assuma o compromisso de preparar cidadãos autónomos, críticos, criativos, responsáveis, capazes de intervir, respeitando o outro e o ambiente. Os docentes, agentes fundamentais para lidar com as mudanças, também são alvo da dinâmica societal. Na senda de Ribeiro (2017), a formação inicial de professores não tem proporcionado a aquisição de ferramentas, saberes e competências que vão sendo exigidas ao longo do percurso profissional do professor, porquanto o aqui e agora é diferente do amanhã; ou dito por outras palavras, o que hoje é suficiente amanhã já não será. Vive-se na constante interação social, cultural e ambiental, sujeitas a uma dinâmica de mudança acelerada. É neste contexto que a “escola do século XXI, mais do que dar aulas ou transmitir conteúdos, ensinar, consistirá em desenvolver programas de ação” (idem, p. 88), incentivando à interpelação e à pesquisa, bem como criando situações/espços que estimulem a reflexão crítica e criativa. Deste modo, os professores devem ser “especialistas interventivos, conscientes do valor e das potencialidades da sua área de formação e capazes de fundamentar as suas opções no contacto com a realidade pedagógica” (Pereira, 2011, p. 88). Tais competências devem ser adquiridas no desempenho da sua profissionalidade (formação na ação) ou através da formação contínua.

Ora, para melhor dar resposta aos desafios sociais, afirma-se a necessidade de formação contínua de professores, seja pela necessidade de atualização, aperfeiçoamento e inovação, seja sobretudo pela própria natureza do sistema de ensino que vem sofrendo alterações sucessivas. A formação de professores deve ter em conta os problemas associados à atualidade e apostar em profissionais competentes capazes de responder aos desafios do dia-a-dia profissional e pessoal, bem como preparar cidadãos que sejam autónomos, críticos, reflexivos, responsáveis e construtivamente interventivos na sociedade. Isto é, cidadãos com capacidade de mobilizar os diferentes saberes nas mais diversas situações do quotidiano.

No estudo que se apresenta, foi importante perceber o interesse dos professores pela formação contínua em mediação de conflitos. Pela análise dos resultados é possível perceber que este grupo de entrevistados aponta uma série de razões para fazer esta formação. A par da referência à ausência deste tema na formação inicial, evidenciou-se a necessidade de atualizar conhecimentos e estratégias de ação, porque reconhece-se que o público estudantil que frequenta a escola está a mudar e surgem, com mais frequência, problemas relacionados com a indisciplina e a convivência. Porém, um grupo de respondentes referiu que fez a formação porque “foi um desafio que surgiu” (PA1) ou porque era “uma mais-valia para a escola” (PA7), bem como devido às problemáticas dos alunos que chegam à escola e, conseqüentemente, “a necessidade de [os] ajudar” (PA9). Assim, compreendeu-se que os professores tinham como principal objetivo adquirir competências sócioeducativas para lidar com os alunos e gerir situações de (in)disciplina. Ainda um dos entrevistados referiu, mais do que uma vez, que “a sociedade mudou”; “a escola mudou” (PA8), pelo que é importante preparar-se para enfrentar as mudanças da sociedade.

Conseguiu-se também compreender que os professores consideram a formação em mediação de conflitos como proveitosa, avaliando-a como *muito boa e positiva*, tanto no passado (quando a realizaram) como no presente (no quotidiano, onde ainda têm oportunidade de a aplicar). Os entrevistados destacaram um desenvolvimento muito útil de competências relacionais. Referiram ainda que as aprendizagens adquiridas se transformam em competências exercidas numa complementaridade entre teoria e prática. A generalidade dos professores confirmou que a formação em mediação de conflitos favorece os modos colaborativos nas interações e promove a resolução construtiva dos conflitos.

Foi ainda relevante verificar com os resultados obtidos que os professores participantes:

- I. passaram da teoria da mediação para a prática, conseguindo, de forma formal ou informal, utilizar os recursos adquiridos na formação;
- II. consideraram que a mediação é uma ferramenta que pode ser utilizada por todos os docentes;
- III. mencionaram que a mediação é útil para os próprios e para a escola, contribuindo para uma forma de atuação estruturada e prática perante os conflitos; e
- IV. referiram, também, que a mediação de conflitos não é uma varinha mágica e com desafios na sua aplicação, requer dos indivíduos uma atitude de mediador.

Alegaram ainda que a formação em mediação dá ferramentas para poder agir preventivamente “*poder agir antes de chegar à ponta do iceberg [ao conflito] ...*” (PA1). Isto é, os professores declararam que a formação em mediação desenvolve no indivíduo um conjunto de competências no domínio do saber ser e saber estar que podem ser aplicadas tanto a nível profissional como a nível pessoal, como referiu PA1: “*ainda saber ouvir, estar mais atento*”, ou despertar para a reflexão como alegou PA3: “*refletir bem sobre ...*”; competências essas que podem ser aplicadas em qualquer lugar e em qualquer situação, profissional ou pessoal.

Perante os resultados obtidos, constatou-se que a formação mais procurada pelos professores participantes no estudo insere-se, primeiramente, nas respetivas áreas curriculares, e, posteriormente, em áreas mais de âmbito transversal, como indisciplina e inclusão. Os professores também procuram formação em outras áreas que faça sentido, atendendo ao momento profissional em que se encontram. A formação contínua em mediação de conflitos constitui, segundo a literatura revisitada, uma mais-valia, na medida que fomenta a convivência pela gestão positiva das relações interpessoais: “*faz sentido ... pelas problemáticas de hoje ...*” (PA4) e promove a criação de laços num processo educativo, desafiante quanto exigente para os envolvidos: “*Aprender ... como agir e lidar com os miúdos...*” (PA9).

Em síntese, a escola é um reflexo da nossa sociedade, como tal vem sofrendo constantes mudanças, patentes, nomeadamente, no seu modo de atuação. Hoje, a escola assume uma ação de grande amplitude, na qual deve saber conjugar, de forma inteligente, a transmissão do conhecimento científico com as aprendizagens sociais, em termos de aquisição de competências transversais que envolvam as seguintes dimensões educativas: *saber, saber ser, saber estar e saber viver juntos*. Neste contexto, o professor tende a assumir um papel, que lhe é próprio na relação educativa – o de ser agente de mediação.

REFERÊNCIAS

- Amado, J. (2016). A Formação em Investigação Qualitativa: Notas para a Construção de um Programa. In A. P. Costa, F. N. Souza & D. N. Souza (Orgs.). *Investigação Qualitativa: Inovação, Dilemas e Desafios*. (pp. 39-67).
- Bardín, L. (1995). *Análise de conteúdo*. Edições 70
- Canário, R. (2006). *A escola tem futuro? Das promessas à incerteza* (1.ª ed.). artmed.
- Cunha, P., & Monteiro, A. P. (2018). *Gestão de conflitos na escola*. Pactor.
- Delors, J. (2005). *Educação um tesouro a descobrir* (9.ª ed.). Asa.
- Esteves, M. (2015). Formação inicial de professores: Saber mais para agir melhor. In M. do C. Gregório & S. Ferreira (Eds.), *Formação inicial de professores* (pp. 156–165). Conselho Nacional de Educação.
- Estrela, E. (2019). A formação de professores num quadro de flexibilização curricular: Contributos para um novo modelo de formação contínua. In M. Alves (Ed.), *O tempo e o espaço da formação contínua de professores: Diagnóstico, processo e perspetivas* (pp. 145–166). Edições Universitárias Lusófona.
- Feijó, M. R., Stelata, P. L., Toledo, M., Bonduki, L., Chiareto, A., Ciasca, D., Lembo, O., Lima, R. M., Helena, I., Galano, M., Silva, J., & Cecci, C. (2016). A construção de um projeto de mediação de conflitos e de cultura de paz : Etapas e desafios. *Nova Perspetiva Sistêmica*, 20(40), 83–98. <https://revistanps.com.br/nps/article/view/86>
- Flick, U. (2005). *Métodos qualitativos na investigação científica*. Monitor.
- Gosch, C. S., Aquino, A. K. Q., Silva, I. T. S., Pereira, I. B., Júnior, Oliveira, I. R. A., Neto, J. A. do C., Mundoco, L. S., Tavares, N. F. da S., Neri, P. L., Rocha, R. A. da S., Resende, B. S., & Sousa, I. N. B. (2019). Micro atividades para o conhecimento. In S. A. de S. Monteiro (Ed.), *Ensino-aprendizagem e metodologias* (pp. 244–252). Atena. <https://doi.org/DOI 10.22533/at.ed.27619250624>
- Laville, C., & Dionne, J. (1999). *A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas*. Artemed.

- Morgado, C., & Oliveira, I. (2009). Mediação em contexto escolar: transformar o conflito em oportunidade. *Exedra*, 1, 43–56. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3398314>
- Nogueira, L. M. É. de S. (2015). Formação contínua dos professores: Requisitos para um ensino de qualidade. In II Colóquio cabo-verdiano de educação – CEDU 2015 políticas e práxis da educação nas perspetivas e em. In *II Colóquio cabo-verdiano de educação – CEDU 2015 políticas e práxis da educação nas perspetivas e em contextos pós-coloniais* (pp. 160–169). Edições Uni-CV.
- Nóvoa, A. (2019). Os professores e a sua formação num tempo de metamorfose da escola. *Educação & Realidade*, 44(3), 1–15. <https://doi.org/10.1590/2175-623684910>
- Paula, A. R., Durante, V. G. P., & Fantacini, R. A. F. (2016). A importância do professor mediador diante dos conflitos no cotidiano escolar. *Educação, Batatais*, 6(1), 53–68.
- Pereira, C. M. G. (2011). O Papel na investigação na formação de educadores e professores – um estudo de caso. *Nuances: Estudos Sobre Educação* estudos Sobre Educação, 20(21), 80–98. <https://doi.org/10.14572/nuances.v20i21.1098>
- Pinto da Costa, E. (2016). *Mediação de conflitos: Construção de um projeto de melhoria de escola*. [Tese de doutoramento, Universidade Lusófona do Porto]. <http://hdl.handle.net/10437/7473>
- Pinto da Costa, Elisabete, & Teles, R. (2014). Mediação de conflitos: Um exercício de cidadania. In M. J. Carvalho, A. Loureiro, & C. A. Ferreira (Eds.), *Atas do XII congresso da sociedade portuguesa de ciências da educação. Espaços de investigação, reflexão e ação interdisciplinar* (pp. 706–715).
- Ribeiro, D. (2017). Formação profissional de professores: Desafios de contemporaneidade. In *Desafios curriculares e pedagógicos na formação de professores* (2ª ed, pp. 85–96). De Facto Editores.
- Rodrigues, A. (2019). Análise de necessidades de formação e formação contínua de professores. In M. Alves (Ed.), *O tempo e o espaço da formação contínua de professores: Diagnóstico, processo e perspetivas* (pp. 77–94). Edições Universitárias Lusófona.
- Roldão, M. D. C. N. (2008). Função docente: Natureza e construção do conhecimento profissional. *Saber (e) Educar*, 13, 171–184. <http://repositorio.esepf.pt/>.
- Ruivo, J. (2015). Formar professores, melhorar a escola, melhorar a sociedade. In M. do C. Gregório & S. Ferreira (Eds.), *Formação inicial de professores* (pp. 166–174). Concelho Nacional de Educação.
- Santos, B. S., Spagnolo, C., & Stöbaus, C. D. (2018). O desenvolvimento profissional docente na contemporaneidade: Implicações transformadoras para o ser e para o fazer. *Educação*, 41(1), 74–82. <https://doi.org/10.15448/1981-2582.2018.1.29721>
- Santos, M. F. V. S. (2013). *Formação contínua de professores em contextos laborais colaborativos - seus reflexos e concepções e práticas profissionais*.
- Sardo, L. M. (2010). *Os desafios do professor no século XXI: As suas competências profissionais no cumprimento da missão da escola*. <https://estudogeral.uc.pt/bitstream/10316/15632/1/Dissertação.pdf>
- Silva, A. M. C. (2008). Mediação formadora e sujeito aprendiz ao longo da vida. In *Colóquio luso-brasileiro sobre questões curriculares*, 4, Florianópolis, Brasil, 2008 – “Currículo, teorias, métodos: Actas do colóquio luso-brasileiro sobre questões curriculares”. (pp. 1–14).

LEGISLAÇÃO

Decreto-Lei n.º 22/14 de 11 de fevereiro: *Formação contínua de professores*.

Lei n.º 46/86 de 14 de outubro: *Lei de Bases do sistema educativo*.