

Plano de Formação de Pessoal Docente - 2018-19

C667. Mediação de conflitos - Capacitar para uma nova cultura de convivência

Ação realizada em parceria com o Pelouro da Educação da CMM – Câmara Municipal de Matosinhos



Modalidade / Horas

Oficina, 50 horas (25 presenciais e 25 em trabalho autónomo)

Área de formação

b) Prática pedagógica e didática na docência

Público-alvo

Educadores e Professores

Efeitos

Para efeitos do Artº 8º do RJFC - Regime Jurídico da Formação Contínua (Decreto Lei nº 22/2014, de 11 de Fevereiro) esta ação releva para efeitos de progressão na carreira de Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico e Secundário. Para efeitos de aplicação do Artº 9 do mesmo RJFC esta ação não releva para efeitos de progressão na carreira de Educadores de Infância e Professores do Ensino Básico e Secundário.

Formadora

Mónica Soares

Calendários-horários / Local

Em calendário e horário a definir.

Razões justificativas da ação:

Problema / Necessidade de formação identificados

Vivemos uma fase repleta de situações conflituosas, em que todos os dias nos deparamos com discursos de pessoas que vivenciam conflitos com o(s) outro(s). Mais do que a vivência de conflitos, é a forma como as pessoas (não) convivem, centrando os seus relacionamentos interpessoais através das redes sociais e de dispositivos móveis, em detrimento do relacionamento presencial e afetivo. Deste modo, quando surgem conflitos, a solução acaba por ser descartável e meramente remediativa.

Para conseguir contornar, ultrapassar e/ou solucionar estes obstáculos a escola tem de abrir espaço para a implementação e promoção de dinâmicas mais adequadas à diversidade e integração de alunos, principalmente no sentido da prevenção e resolução dos conflitos que aí ocorram. Desta forma, o papel da escola deve abandonar a esfera da mera transmissão de conhecimentos e adequar as metodologias de modo a potenciar a compreensão das diferenças que se verificam no seu espaço educativo. Reconhecer essas diferenças e agir de acordo com esse reconhecimento é talvez o único meio de prevenção dos problemas de aprendizagem e de relacionamento entre os elementos da comunidade educativa.

De uma forma genérica é possível definir mediação escolar como um “método de resolução de conflitos em que duas partes em confronto recorrem, voluntariamente, a uma terceira pessoa imparcial, o mediador, a fim de chegarem a um acordo satisfatório” (Torrego, 2003). No âmbito escolar, e de acordo com alguns estudos, verifica-se que a mediação de

conflitos constitui uma base metodológica de uma aprendizagem de sucesso, pois possibilita o desenvolvimento de competências de comunicação, de resolução de problemas e de trabalho cooperativo, o desenvolvimento de comportamentos mais tolerantes e o desenvolvimento de uma interação positiva entre os alunos. Assim, verifica-se uma significativa melhoria a nível da convivência nas escolas, pois a mediação contribui para que os alunos assumam uma maior responsabilidade na resolução dos seus próprios problemas e se sintam mais motivados para a partilha de sentimentos. Também se verifica uma diminuição do número de processos disciplinares, do tempo de resolução de conflitos e por conseguinte também existe uma melhoria nos processos comunicacionais da escola.

Em suma, são indispensáveis respostas que estejam associadas à melhoria do relacionamento global e de convivência entre os alunos, formando o aluno e visando a aquisição de estratégias que sejam facilmente transponíveis para outros contextos e que sejam passíveis de aplicação recorrente durante toda a sua vida face a uma qualquer situação problemática de conflito. À escola caberá exatamente a promoção dessa aprendizagem de estratégias de autonomia nas formas de pensar, ser e agir.

Efeitos e produzir: Mudança de práticas, procedimentos ou materiais didáticos

- Melhorar a prática pedagógica em situações de indisciplina, violência, ordem de saída de sala de aula e conflito.
- Promover uma cultura de convivência salutar e positiva, facilitadora nas relações interpessoais e no processo ensino-aprendizagem.
- Adquirir competências que permitam implementar a mediação de conflitos na comunidade escolar como uma ferramenta de diálogo, de resolução e transformação dos conflitos e das relações.
- Potenciar a noção capacitadora que os docentes podem ter na educação emocional dos alunos, no que diz respeito ao uso confiante das suas competências pessoais, comunicacionais, relacionais e emocionais na resolução dos seus conflitos.
- Desenvolver competências básicas necessárias à gestão de conflitos e à mediação de conflitos de forma positiva.
- Implementar metodologias e estratégias que promovam a melhoria das relações interpessoais.
- Fomentar a reflexão/discussão sobre as diferentes perspetivas de abordagem na resolução dos conflitos numa vertente transdisciplinar.
- Adquirir competências, conhecimentos e técnicas para mediar conflitos e desempenhar de uma forma eficaz o papel de mediador.
- Pesquisa e análise de materiais que viabilizem a aplicação dos conhecimentos adquiridos.

Plano de Formação de Pessoal Docente - 2018-19

C667. Mediação de conflitos - Capacitar para uma nova cultura de convivência

Ação realizada em parceria com o Pelouro da Educação da CMM – Câmara Municipal de Matosinhos



- Conhecer e compreender projetos e programas de mediação escolar.

Conteúdos

1. A convivência.
 - 1.1. Conceito de convivência e clima escolar.
 - 1.2. A participação da comunidade educativa no quotidiano escolar.
 - 1.3. Modelos de gestão da convivência.
 - 1.4. A escola como contexto de conflitos.
 - 1.5. Análise e propostas de melhoria da convivência e do clima escolar.
2. O conflito.
 - 2.1. A complexidade do conceito de conflito.
 - 2.2. Níveis de análise e categorias de conflito.
 - 2.3. O mapeamento do conflito.
 - 2.4. Funcionamento das situações de conflito: a escalada e as fases de evolução.
 - 2.5. Os conflitos como uma oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento.
3. A gestão e resolução de conflitos.
 - 3.1. Princípios essenciais da gestão de conflitos.
 - 3.2. Estilos de resolução de conflito.
 - 3.3. Competências necessárias à gestão construtiva de conflitos.
4. A mediação e o mediador de conflitos.
 - 4.1. Natureza e características da mediação.
 - 4.2. Contextos de atuação da mediação.
 - 4.3. Modelos de mediação.
 - 4.4. Fases do processo de mediação.
 - 4.5. Estratégias na mediação.
 - 4.6. Fatores que influenciam a eficácia da mediação.
 - 4.7. Papéis e perfil de competências do mediador.
 - 4.8. Ética e deontologia em mediação.
 - 4.9. Vantagens e limitações da mediação.
5. A mediação de conflitos em contexto escolar.
 - 5.1. A mediação formal e informal em contexto escolar.
 - 5.2. Mediação socioeducativa e cultural.
 - 5.3. Etapas para a construção e implementação de um projeto de mediação escolar.
 - 5.4. Projetos e dispositivos de Mediação Escolar em Portugal.

Metodologias

As tarefas a realizar na formação decorrem tanto nas sessões conjuntas como nas sessões de trabalho autónomo, durante as quais os formandos têm que analisar documentos, planear e conceber projetos, concretizá-los e reconceitualizá-los, mobilizando os conceitos trabalhados ao longo da oficina. Nas sessões presenciais serão explorados os conteúdos da ação, recorrendo a metodologias participativas onde cada formando tem um papel central promovendo o isomorfismo de práticas. Constituem-se grupos de trabalho para aplicação

dos conhecimentos adquiridos na parte teórica-prática, apresentação e discussão dos trabalhos práticos desenvolvidos, assim como partilha de experiências dos trabalhos desenvolvidos em contexto de sala de aula. As sessões presenciais podem ser desenvolvidas em diferentes contextos, por exemplo, quando possível, em sala de aula. Na primeira sessão dar-se-á a abertura da ação, com a apresentação dos formandos e formadores. Será apresentada a organização da oficina de formação (objetivos, metodologia, assiduidade e avaliação dos formandos, obtenção de creditação, entre outros).

As duas últimas sessões serão dedicadas à apresentação e partilha final da atividade implementada, reflexão final, permitindo a reconceitualização dos projetos curriculares apresentados, e avaliação da oficina de formação.

Nas restantes sessões de trabalho conjunto serão trabalhados os conteúdos da formação, de cariz teórico-prático e laboratorial, fazendo a ponte entre o vivido na componente presencial e o vivenciado no contexto profissional.

O trabalho autónomo será desenvolvido em sala de aula ou noutros contextos educativos, onde os professores/formandos desenvolvem as metodologias e as práticas trabalhadas nas sessões presenciais e concretizado através da conceção, desenvolvimento e avaliação de projetos, num trabalho de natureza multidisciplinar, interdisciplinar e transdisciplinar, por forma a criar contextos de aprendizagem inovadores e desafiantes.

Avaliação

A avaliação dos formandos docentes nas ações do CFAE_Matosinhos é contínua, participada por todos os intervenientes. As dimensões de avaliação são: a participação e o trabalho individual. Para mais esclarecimentos sugere-se a consulta do Regulamento Interno do CFAE_Matosinhos – http://www.cfaematosinhos.eu/CFAE_Matosinhos_RI_2016_06%20Dez.pdf com especial atenção para o capítulo Avaliação dos formandos docentes.

A avaliação da ação é feita através do preenchimento pelo formando de um documento que lhe é fornecido no primeiro dia. Elaboração de um relatório detalhado referente ao tratamento dos dados recolhidos.