Psicologia: prevenção e gestão de conflitos em recinto escolar

Susana Sofia Pereira da Silva, PhD
susanasofiapsilva@gmail.com

Vila Verde, 06 de julho de 2013

APRESENTAÇÃO

BALÃO

Objetivos

- Definir conflito em recinto escolar
- Distinguir causas de tipos de conflitos em recinto escolar
- Identificar estratégias de prevenção de conflitos em recinto escolar
- Implementar estratégias que favoreçam a resolução de conflitos em recinto escolar

Conteúdos

- Noção de conflito
- Tipos e causas dos conflitos
- Estratégias de resolução de conflitos
- A prevenção de conflitos

Cultura de convivência pacifica

- Não é aquela em que não há conflitos ou se eliminam, mas aquela que se manifesta quando os conflitos se abordam:
  - Através do diálogo
  - Com uma gestão de conflitos positiva e criativa
  - Pela atualização de valores

Importa lidar com o conflito

- Os conflitos devem ser aproveitados para:
  - Intencionaliar objetivos de mudança e transformação
  - Incrementar capacidades de comunicação e compreensão interpessoal
  - Torná-los experiências de crescimento e desenvolvimento

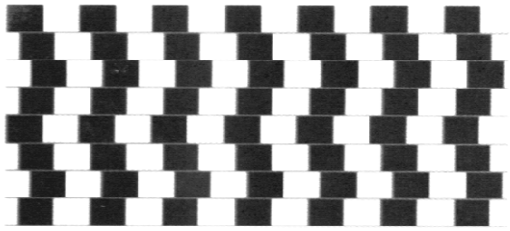
Conflito

- Processo dinâmico que envolve fenómenos emocionais e cognitivos e cuja intensidade é condicionada por fatores situacionais
- Tipos
  - Expresso
    - Agressividade
    - Distorção da informação
    - Discussões
  - Latente
    - Superficialidade de comunicação
    - Hostilidade
    - Apatia e baixa motivação

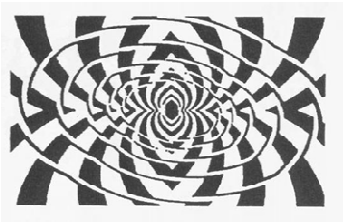
Conflito

- Causas
  - Intrapessoal
    - Conflito de interesses
  - Interpessoal
    - Diferenças individuais
    - Diferenças de objetivos
    - Diferenciação de papéis

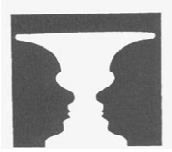
As linhas horizontais são paralelas?



Percepção



Percepção



Motivos – entre alunos

- Mal entendidos
- Brigas
- Rivalidade entre grupos
- Discriminação
- *Bullying*
- Uso de espaços e bens
- Perda ou dano de bens escolares

Motivos – escola-família

- Agressões ocorridas entre alunos
- Perda de material
- Falta de assistência
- Critérios de avaliação, aprovação, reprovação
- Mal-entendidos
- Refeições

Convivência e conflito

- Qualquer modelo de convivência está potencialmente cruzado por situações de conflito
  - Não somos seres neutros
  - Vivemos em relação
  - Os conflitos fazem parte da vida
  - Oportunidades de transformação
- Problemas diversos resultam da forma negativa como se lida com o conflito dentro e fora da sala de aula

Vantagens

- Ajuda a regular as relações sociais
- Ensina a ver o mundo pela perspectiva do outro
- Permite o reconhecimento das diferenças, que não são ameaça, mas resultado natural
- Ajuda a definir as identidades das partes que defendem suas posições
- Permite perceber que o outro possui uma perceção diferente
- Racionaliza as estratégias de competência e de cooperação
- Ensina que a controvérsia é uma oportunidade de crescimento e de amadurecimento social

MODELOS DE GESTÃO DE CONFLITOS:

MODELO IMPOSITIVO / PUNITIVO

MODELO COOPERATIVO / RELACIONAL

Modelo Integrado

REGULAR
SANCIONAR

RESOLVER
EDUCAR

Resolução de conflitos

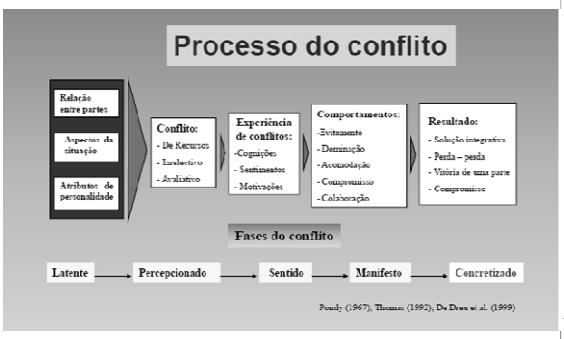
- Procurar acordo em aspetos menores
- Conflito latente – promover a sua expressão
- Criar clima de abertura e disponibilidade
- Focalizar aspetos comuns e objetivos coletivos
- Promover expressão de opiniões num ambiente de compreensão
- Acompanhar as soluções
- Reformular

Resolução de conflitos

- Facilitada
  - Aprecio o ponto de vista do outro
  - Percebo porque ele tomou essa decisão
  - O problema diz respeito aos dois
  - O assunto pode ser exposto em termos simples e concretos
  - Há esperança que este conflito se resolva
  - Não represento ninguém, que não eu, nesta disputa
- Dificultada
  - O meu ponto de vista é o único válido e correto
  - Não percebo porque ele tomou essa decisão
  - Estão envolvidos muitos nesta disputa
  - O assunto é afetado por questões de princípio
  - Acredito pouco que o assunto se resolva
  - Eu represento diversas pessoas. Não as quero desiludir

Terminar o conflito

- Nunca responda à linguagem do conflito
- Retome as palavras do outro sobre o problema
- Analise o problema
- Equacione as alternativas possíveis
- Deixe o outro participar na decisão



ESTRATÉGIAS

GESTÃO COMPORTAMENTAL

•Não existe uma receita universal

•Depende da gravidade e persistência do comportamento, e do bom senso para decidir a melhor estratégia a aplicar.

•A repetição é fundamental à aprendizagem. Por isso, não é suficiente que as consequências ocorram 1 ou 2 vezes para que a criança aprenda o comportamento adequado. Este processo de aprendizagem é lento, com avanços e recuos.

PRINCIPIO DE PREMARCK

•Útil para implementar rotinas, responsabilidades e tarefas menos motivadoras

•Consiste em pedir à criança para fazer alguma coisa que não gosta/não quer, como condição para poder fazer o que realmente gosta

IGNORAR

•Usada para comportamentos de pequena gravidade, consiste em não prestar atenção ao mau comportamento

•Ao ignorar, os adultos ajudam a criança a desenvolver formas mais ajustadas de chamar a atenção.

não deve usar esta estratégia com:

- Comportamentos extremos (agressão física/verbal)
- Comportamentos que dão benefícios imediatos

IGNORAR

Mas ignorar só não chega…

O mau comportamento apenas diminui se:

ignorar o comportamento negativo ⟷ reforçar os comportamentos que quer encorajar

CONSEQUÊNCIAS LÓGICAS E NATURAIS

A criança devem assumir as consequências do seu comportamento

Quando danifica, destrói ou perde algo de outra pessoa, deve restaurar o dano causado

CONSEQUÊNCIAS LÓGICAS E NATURAIS

Usar esta estratégia significa que os adultos não vão proteger as crianças das consequências negativas dos seus comportamentos.

Evite dar lições de moral ou ser simpático após a consequência ocorrer. A criança já foi disciplinada ao assumir a consequência do seu comportamento. Lembre-se que dar atenção ao mau comportamento em vez de o eliminar, fortalece-o

RETIRAR PRIVILÉGIOS

A criança perde algo por apresentar um comportamento desadequado

O número de privilégios retirados e o tempo pelo qual são retirados devem ser ajustados à idade da criança e à gravidade do mau comportamento. Muitas vezes comete-se o erro de retirar muitos privilégios por muito tempo. Esta ação transforma o que podia ser uma boa experiência de aprendizagem em hostilidade e ressentimento

RETIRAR PRIVILÉGIOS

Faça-o com firmeza. Se a criança ignorar a restrição, retire um privilégio adicional

Uma vez retirado o privilégio e o castigo aceite, o privilégio deve ser restituído. Evite os sermões e as repreensões

TRABALHO EXTRA

Para comportamentos mais sérios como mentir, roubar ou destruir objetos

Adaptar à idade da criança e gravidade do comportamento

TIME-OUT

É uma forma de punição moderada, adequada para situações de desobediência e comportamento desafiante, que consiste em enviar a criança para um local isolado, por alguns minutos, imediatamente após o comportamento desadequado

Esta estratégia permite:

Parar a atenção que encoraja a comportar-se mal
Parar o conflito
Reduzir a (p) do comportamento piorar (escalada -)
Que a criança se acalme

TIME-OUT

Se a criança fez alguma coisa que não pode corrigir (exemplo: gritar, insultar ou bater), deve prometer que não volta a fazê-lo

Observe o próximo comportamento adequado da criança e elogie-a por isso. Isso mostra à criança que não ficou zangado com ela mas com o que ela fez

TIME-OUT

DICAS

- elogie por obedecer ao 1º pedido
- não repita a ordem depois de ter sido dita
- a eficácia depende do que a criança perde, por isso não se deve fazer esforços para compensar o que perdeu enquanto esteve no time-out

Não ceda ás pressões da criança. É natural que ela o tente manipular (ex: dizer que está a ser mau para ela ou que não se importa de ir para o time-out)

Se continuar a usar o time-out, vai descobrir que o mau comportamento aparece menos vezes e com menos intensidade

DÚVIDAS