TRILHANDO OS CAMINHOS DA FORMAÇÃO EM EDUCAÇÃO PARA A PAZ E A NÃO VIOLÊNCIA¹

Dilce Brasil de Souza² Mirna Susana Vieira de Martinez³

RESUMO

Este artigo tem por objetivo investigar o papel do gestor como potencializador de uma cultura de paz no ambiente escolar. A problemática central é buscar de que modo os gestores podem contribuir na capacitação e fortalecimento da equipe, para enfrentar os desafios que se apresentam e dificultam a cultura de paz na escola. Na construção do referencial teórico foram utilizados autores como Imberón (2000), Alarcão (2001) e Luck (2009). No decorrer do trabalho serão feitas reflexões sobre os desafios postos a educação atualmente e o impacto dos mesmos no ambiente escolar. É uma pesquisa qualitativa, que usou a abordagem de Estudo de Caso, cuja coleta de dados foi através de observação e questionários enviados a profissionais que trabalham na gestão escolar. Foi utilizado a técnica de análise de conteúdo para explorarmos as respostas recebidas. Os resultados obtidos mostram a importância de se ter e trabalhar a questão de valores, formação continuada constante e adequada aos contextos vividos e o protagonismo dos envolvidos em educação, quando se busca trabalhar cultura de paz.

Palavras-Chave: Cultura de Paz, Gestão, Mediação, Formação

1.INTRODUÇÃO

A problemática central desta investigação é mostrar de que modo gestores podem contribuir na capacitação e fortalecimento da equipe, para enfrentar os desafios que se apresentam e dificultam a cultura de paz na escola. Serão apresentadas algumas das adversidades presentes no ambiente escolar que impactam no processo educacional e discutidas as contribuições dos gestores na formação e fortalecimento das equipes escolares para enfrentá-las, adversidades que tornam mais complexa a vivência de uma cultura de paz.

¹Este artigo é requisito para a obtenção do título de Especialista em Gestão em Educação: Supervisão e Orientação, pela Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (Uergs), unidade universitária em Bagé/RS, em 2020/2.

²Estudante do curso de especialização em Gestão em Educação: Supervisão e Orientação pela Uergs.E-mail: dilcebrasildesouza@gmail.com

³Orientadora. Licenciada em Pedagogia. Mestre e Doutora em educação. Professora adjunta da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul.E-mail: mirna-martinez@uergs.edu.br

A escolha desta temática, aconteceu a partir da minha recente volta ao meio educacional quando foi observado tanto a realidade de profissionais do ensino público, quanto da rede privada. Para deixar claro, após concluído magistério e faculdade de Administração de Empresas, desenvolvemos carreira exitosa em ambiente corporativo durante vinte anos. Terminado este ciclo, decidiu-se retomar o caminho da educação, por entender que poderíamos contribuir, acrescentar tanto para nós mesmos quanto para os outros. Para tal, cursou-se a faculdade de Pedagogia e essa especialização.

Nesse retorno, pelos estágios desenvolvidos, se percebeu através da escuta de colegas de ambas as redes, pública e privada, que, cada qual em sua realidade, possui algumas dificuldades, muitas delas em comum: ausência ou pouca capacitação frente aos desafios da sociedade: pouco ou nenhum apoio da gestão escolar; agressão, seja oral ou física, por parte de alunos, pais e colegas, são algumas delas.

Na rotina diária da escola, infelizmente é constatado que a violência, verbal, comportamental, a falta de princípios, de educação como um todo, está presente. As crianças não sabem reconhecer limites, ter educação simplesmente, e muitas vezes são instigados pelos próprios pais a serem "violentos, grosseiros".

Todas essas situações conspiram para termos um ambiente, um clima organizacional, muitas vezes turbulento, e afetam diretamente o desempenho do docente e o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos. O entendimento e o apoio da gestão quanto a estes novos desafios que estão presentes nos dias de hoje na rotina da escola, são importantes para a boa atuação dos professores, e consequentemente, a aprendizagem dos alunos.

Considerando tudo isto, o objetivo deste trabalho é investigar qual é o papel do gestor como um potencializador de uma cultura de paz no ambiente escolar. E para isso, procuramos: analisar algumas dificuldades que a realidade atual traz ao ambiente escolar, a carreira, e ao profissional docente; repensar as estratégias a serem desenvolvidas para o fortalecimento emocional dos profissionais através da formação continuada de professores, para que se sintam, se enxerguem, cada vez mais, como potencializadores, com a responsabilidade de disseminar os benefícios de se ter uma cultura de paz no ambiente escolar e na vida.

O presente trabalho denota que a educação para a paz só é alcançada com o compromisso de todos os envolvidos, e isto é construído, não imposto. O coletivo só é alterado quando o indivíduo se sente impelido, motivado a ser parte desta mudança.

O tipo de pesquisa foi de cunho qualitativo na forma descritiva, onde se iniciou com uma pesquisa bibliográfica. A abordagem é de um Estudo de Caso que de acordo com Gil (2002, p,54) "Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados."

A metodologia da pesquisa é a crítica, através da leitura de artigos, fichamento de livros, pesquisas, sites, revistas, que discorrem sobre o tema. A coleta de dados se deu através de um questionário enviado pelo Google Forms para profissionais que fazem parte da gestão de escolas para se entender estes profissionais atuantes, enxergam os desafios da escola na atualidade e seu papel de principais articuladores de uma educação para a paz. Conclui-se que os gestores têm em suas mãos sim, um universo de possibilidades para trabalhar a cultura de paz, a educação para a paz na escola, seja através da formação para os docentes, pelos projetos desenvolvidos com a comunidade escolar, pelo engajamento em questões sociais presentes, pela sua conduta frente aos desafios que se apresentam.

O referencial teórico aponta primeiramente sobre a formação de professores, após é discutido sobre desafios da sociedade que impactam na educação. Na sequência será abordado o tema paz nos dias de hoje, e a relação da gestão com a cultura de paz.

2.FORMAÇÃO DE PROFESSORES

A formação é um processo constante na vida de qualquer profissional que queira ter uma carreira sólida, pujante e eficiente. Em educação não é diferente e é ainda mais especial. Por sabermos que em nossas escolas convivem diariamente uma enorme diversidade de alunos, que são expostos a situações diferentes, mas que se encontram todos no ambiente escolar, entendemos que o professor precisa estar constantemente refletindo sobre sua prática e aprimorando-se, para conseguir aproximar-se com mais empatia e eficiência dos seus alunos.

A atividade educativa é de cunho colaborativo, de partilha de saberes, de troca de experiências e vivências. A escola para atingir seu fim, precisa de um grupo coeso, que reflita junto, que atue junto. Há muito tempo que as escolas não podem preocupar-se somente em transmitir conteúdos aos alunos, é sabido que cada vez mais as questões sociais, a formação humana, a construção do pensamento crítico do aluno estão presentes no dia a dia e não se pode falar, agir, educar sobre tudo isso sem se ter as reflexões, as estratégias de enfrentamento, enfim, a formação necessária para atender/entender os desafios que a sociedade atual nos traz.

A formação é um processo de aprimoramento e é contínuo. Para Imberón (2000 p.15):

a formação assume um papel que transcende o ensino que pretende uma mera atualização científica, pedagógica e didática e se transforma na possibilidade de criar espaços de participação, reflexão e formação para que as pessoas aprendam e se adaptem para poder conviver com a mudança e a incerteza.(IMBERÓN,2000. P.15)

Esta mudança, esta incerteza, vem das diversas situações que se apresentam em nossas escolas. Sabemos que sempre existiram pessoas diferentes, mazelas sociais, gêneros, enfim, mas o espaço que essas questões têm na vida, na mídia hoje é maior, e somado a velocidade da informação, a falta de tempo das famílias que assusta tanto, mais a "liquidez" das relações, tudo isso torna o papel do educador, da escola, mais complexo, mais desafiador.

Segundo Luck (2009, p.82), "A gestão de pessoas, de sua atuação coletivamente organizada, constitui-se, desse modo, no coração do trabalho de gestão escolar." Sendo que ela deve estar atenta às mudanças, aos contextos, enfim e trazer para as formações, reflexões, projetos que auxiliem a equipe a enfrentar, se fortalecer como profissionais, para entregarem um "serviço" de qualidade à comunidade.

Muitas vezes os professores sentem-se angustiados, paralisados diante de situações vivenciadas no seu dia a dia, sem conseguir elaborar um caminho para superar o que se apresenta:

Ao não conseguir pensar, raciocinar consistentemente sobre suas dificuldades, são acometidos por sintomas que denunciam seus sofrimentos e os afastam do

-

⁴ Fazendo uma referência ao filósofo Zygmunt Bauman, que apresenta as relações sociais na sociedade contemporânea, trazendo a ideia de que as relações atualmente são superficiais, inconsistentes, velozes, onde o contato entre as pessoas é cada vez menor.

exercício da profissão. O que pode ser constatado com base no grande número de faltas e licenças médicas solicitadas pelos profissionais da educação. (CUNHA, p.19-20)

A classe educacional é uma das mais acometidas pela síndrome de Burnout. Burnout significa queima, exaustão, esgotamento. Essa síndrome é caracterizada pelo esgotamento físico, mental e psicológico das pessoas, então questões que os educadores têm presentes na sua vida como, longa jornada de trabalho, falta de reconhecimento, são possíveis "gatilhos" para o desencadeamento da doença.

2.1 DESAFIOS DO MUNDO ATUAL

As transformações sociais tão intensas que vivemos hoje, trazem múltiplas consequências e geram em muitas pessoas, sentimentos que transitam entre ansiedade, depressão, crise de pânico, fadiga, estresse... Algo precisa ser feito, compreendido, mudado.

Em outros tempos, valores básicos, como respeito e disciplina, eram mais presentes, e a rotina dos profissionais da educação era um pouco mais amena. Hoje o que vemos é muita "falta de educação" presente também no ambiente escolar, transferindo para as escolas, muitas vezes, um "trabalho" que não é o seu. Sabe-se que não se vive isoladamente, então fechar os olhos ao que está posto na sociedade não é o caminho. A escola precisa estar preparada para ser um ambiente de acolhida, de mediação. Um lugar onde os profissionais sejam capacitados intelectualmente, mas também, preparados para enfrentar as a/diversidades sociais que se apresentam.

Sabemos que o melhor sempre em se tratando de educação é a parceria, escola/família. E isto só se consegue com empenho total da gestão. Trazer pais, responsáveis para a rotina das crianças, não deveria ser difícil, ou discutido, mas infelizmente é uma realidade que nos assola. Esta "ausência" muitas vezes é em virtude de uma rotina de trabalho extensa da família. Mas sabemos que temos também um número significativo de pais que não acompanham a vida escolar de seus filhos. Agora durante o período da pandemia, muitas crianças, adolescentes, "desapareceram" da escola, não acessando remotamente os conteúdos, não buscando materiais disponibilizados... O que podemos dizer desta situação?... Nossa sociedade está com

problemas, temos crises na economia, na educação, na saúde, nas relações. As pessoas, as famílias, as escolas refletem a sociedade contemporânea, com suas benesses e seus problemas. É importante salientar que a escola deve criar oportunidades para que a família e a escola se complementem e atuem juntas na educação das crianças. Não é uma relação de um lado só. As escolas precisam entender e querer a participação efetiva da família, criando oportunidades, ambiente para que as mesmas se sintam acolhidas e com a certeza que serão ouvidas,

Diante de tudo isso devemos ter presente que a escola deve ser sempre um ambiente de reflexão e ação. O pensamento trazido em Alarcão (2001) nos diz que a escola deve ser também aprendente. Além dos alunos, os profissionais, a equipe também aprendem, sobre si, sobre sua prática, sobre seu projeto educativo. Todos os inseridos na escola devem qualificar-se, e não estamos falando somente de conteúdo, mas de contextos vivenciados que são primordiais para uma aprendizagem eficaz, de um lugar onde se desenvolve competências para "tornar" o aluno um cidadão crítico e que atue ativamente em sociedade.

2.2 EDUCANDO PARA A PAZ NA ESCOLA

O que é paz? Porque se fala tanto em paz, se deseja a paz, mas não se vive em paz? É utopia falar em paz? Tantas indagações que ficam sem respostas, mas uma coisa é certa: todos necessitamos de paz. Paz no coração, nas nossas atitudes, nos nossos pensamentos. Mas sabemos que a paz não é um sentimento, uma conquista fácil no mundo que estamos inseridos. Não somos "treinados" para isso, muito pelo contrário.

Vivemos em um mundo inquieto, cheio de opiniões diversas, de desencontro de valores, somos quase que "incentivados" ao atrito, a impor nossas ideias em vez de discuti-las, de escutar nossos pares, de colocar-nos no lugar do outro. Frei Hugo Baggio nos apresenta uma conotação essencial na busca da paz: a paz nasce de um espírito de paz. A paz não é inspirada é expirada. Para podermos externá-la, ela deve ter raízes profundas e florescido na alma de cada um. Ou seja, não nos é imposta, precisamos, plantar e cultivar, para que este sentimento, esta atitude se multiplique entre nós.

A ONU (Organização das Nações Unidas) em 1999, definiu cultura de paz da seguinte forma:

Uma Cultura de Paz é um conjunto de valores, atitudes, tradições, comportamentos e estilos de vida baseados: a) No respeito à vida, no fim da violência e na promoção e prática da não-violência por meio da educação, do diálogo e da cooperação; b) No pleno respeito aos princípios de soberania, integridade territorial e independência política dos Estados e de não ingerência nos assuntos que são, essencialmente, de jurisdição interna dos Estados, em conformidade com a Carta das Nações Unidas e o direito internacional; c) No pleno respeito e na promoção de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais; d) No compromisso com a solução pacífica dos conflitos; e) Nos esforços para satisfazer as necessidades de desenvolvimento e proteção do meio-ambiente para as gerações presente e futuras; f) No respeito e promoção do direito ao desenvolvimento; g) No respeito e fomento à igualdade de direitos e oportunidades de mulheres e homens; h) No respeito e fomento ao direito de todas as pessoas à liberdade de expressão, opinião e informação; i) Na adesão aos princípios de liberdade, justiça, democracia, tolerância, solidariedade, cooperação, pluralismo, diversidade cultural, diálogo e entendimento em todos os níveis da sociedade e entre as nações; e animados por uma atmosfera nacional e internacional que favoreça a paz. (ONU,1999, p.2-3)

É importante lembrar que no Brasil, cultura de paz e prevenção das violências estão inseridas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional:

LEI N O 13.663, DE 14 DE MAIO DE 2018: Altera o art. 12 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, para incluir a promoção de medidas de conscientização, de prevenção e de combate a todos os tipos de violência e a promoção da cultura de paz entre as incumbências dos estabelecimentos de ensino.

E o que dizer das escolas, da educação neste processo? Já apresentamos que todos nós, a comunidade escolar, sofremos o impacto do mundo em que vivemos. Temos hoje dentro de nossas escolas, crianças, professores e funcionários advindos de famílias desestruturadas, com uma crise de valores, com falta de tempo para dedicar-se uns aos outros, pessoas com doenças sociais presentes em suas vidas.

Então realmente precisamos entender que para se educar para paz, para buscar uma cultura de paz na escola, precisamos ter como objetivo real, não de um semestre, de um ano letivo, ou de alguém. É uma busca, um caminho que deve ser plantado e trilhado em conjunto, visando a melhoria da pessoa, e por consequência do ambiente, do mundo em que estamos inseridos. É um querer, uma necessidade coletiva, não individual.

2.3 A GESTÃO E A CULTURA DE PAZ

A boa gestão de uma escola é fator determinante do sucesso da mesma. Quando falamos em educação para a paz, precisamos entender que não é uma conquista rápida, um projeto de momento. Exige muita preparação, estudo, comprometimento.

Em Mazda et al (p. 15) reforça que as mudanças não podem ser impostas, que sem mudarmos nosso pensar, nosso agir permanece inalterado. Quando os gestores têm o domínio sobre as "leis" que regem as transformações educacionais eles são chamados pelos autores de "Mestres da Mudança", e salientam que o título de mestre é por conduzir com maestria seus liderados no caminho da mudança.

A gestão não deve assumir papel de chefe, mas sim de líder. Líder que inspira, motiva, escuta sua equipe, aberto ao diálogo, que entende e estimula o refletir criticamente tudo que lhes é apresentado, de maneira que se vislumbre um caminho, um benefício para o objetivo proposto.

Para gerenciar uma escola, é preciso, sim, usar a cabeça (inteligência verbal, linguística e lógico-matemática). Porém, sem colocar o coração nessa história, as coisas não vão andar. O coração (inteligência intrapessoal e interpessoal) é absolutamente essencial. Aqui está o ovo de Colombo: entre as condições fundamentais para que o gestor tenha êxito na condução de um processo de mudança está sua habilidade de, antes mesmo de discutir ideias no nível racional levar em conta as emoções, os sentimentos e as preocupações dos profissionais e de outras pessoas envolvidas. Assim, será possível liderar a escola com segurança, rumo a mais e melhores aprendizagens para todos. (MAZDA et al, p. 17)

O sucesso de uma escola que procura trabalhar a cultura de paz no seu dia a dia será fruto de constante acompanhamento, cultivo de ações e atitudes acordadas, apresentadas, vivenciadas pela gestão e comunidade escolar.

Na escola, como já apresentado, existe uma diversidade de pessoas, que possuem objetivos e necessidades diferentes. Faz parte do papel da gestão, administrar as relações dentro do convívio escolar, com tranquilidade, buscando o equilíbrio entre os conflitos que possam existir. Aproximar as famílias, a comunidade escolar, entender o entorno onde a escola está inserida, identificar potencialidades, compartilhar interesses, enfim. Famílias, pais, responsáveis que entendam que são parte sim da educação escolar dos seus filhos. A relação da escola e família tem que ser de parceria, e não de cliente, para enfrentarmos os desafios educacionais da atualidade.

Os professores são a "alma" da escola, e por este motivo sempre estar "alinhados" de acordo com os propósitos, valores da escola onde estão inseridos. É de suma importância qualificar as pessoas envolvidas em qualquer trabalho, para que se potencialize os resultados esperados. Então se a escola enxerga no cultivo de uma cultura de paz, na mediação de conflitos, um caminho para melhorar o ambiente, as relações existentes interna e externamente, deve engajar-se através de seus gestores, na capacitação e vivência para tal.

Outro fator importante é o clima organizacional existente nas escolas. O ambiente em que os professores atuam, influenciam diretamente no seu desempenho profissional e no processo de aprendizagem. Luck (2009) nos apresenta que muitos professores saem das formações, entusiasmados, motivados e ao chegar nas escolas encontram tudo exatamente igual. É preciso tomar cuidado com este ponto, pois para a mudança acontecer, os envolvidos precisam estar comprometidos, envolvidos:

Quando um grupo é envolvido em uma experiência organizada de modo a obter sucesso, mesmo que este venha ser parcial, na medida em que o líder identifica e torna visível esse sucesso e reforça o caráter coletivo dessa realização, dá início a um processo de mudança de orientação cognitiva do grupo para o sucesso e criação de uma crença entre os participantes da escola, no sentido fundamental de autoria e responsabilidade pelos seus feitos. (LUCK 2009, p. 120)

A gestão precisa estar sempre imbuída, atenta, aos seus objetivos, emanar seu propósito em todas as suas ações, enfim, na sua conduta diária, tanto em processos quanto em atitudes, relações.

A essência da cultura de uma escola é expressa pela maneira como ela promove o processo ensino-aprendizagem, a maneira como ela trata seus alunos, o grau de autonomia ou liberdade que existe em suas unidades e o grau de lealdade expresso por todos em relação à escola e à educação. A cultura organizacional representa as percepções dos gestores, professores e funcionários da escola e reflete a mentalidade que predomina na organização. Por esta razão, ela condiciona a gestão das pessoas. (LUCK, 2009, p. 120)

Somente quando todos os envolvidos, escola, famílias, comunidade escolar, entenderem que o processo educacional deve compartilhado por todos, que a cultura de paz é benefício para todos, teremos uma sociedade mais justa, harmoniosa, complementar.

3. METODOLOGIA

A pesquisa iniciou-se com um levantamento bibliográfico, que se constitui na busca de textos, de materiais já elaborados sobre o assunto e que é base em quase todos os tipos de estudo.

O tipo de pesquisa utilizado foi o qualitativo, utilizado para se estudar os fenômenos que envolvem as pessoas e suas complexas relações de forma descritiva:

As pesquisas descritivas são, juntamente com as exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática. São também as mais solicitadas por organizações como instituições educacionais, empresas comerciais, partidos políticos etc.(GIL,p.42)

A abordagem é de um Estudo de Caso que de acordo com Yin (2001, p. 32), "é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos".

Os dados foram coletados através de um questionário composto por cinco perguntas que foram identificadas como: q1, q2, q3, q4, q5. O questionário foi enviado pelo Google Forms a profissionais que trabalham atualmente na gestão de escolas da rede privada (principalmente) e pública na zona central da cidade de Bagé. Foram obtidos 6 retornos de profissionais que foram identificados por letras, a, b, c, d, e, f. Na questão de gênero todos são do sexo feminino. Quanto a formação dos entrevistados, três possuem mestrado e três possuem especialização. No que se refere ao tempo de atuação na área de gestão temos respectivamente: 25, 17, 14, 10 (duas) e 9 anos. Dos seis entrevistados, quatro atuam exclusivamente na rede privada e duas atuam na rede privada e pública.

Após o recebimento das respostas foram extraídas as principais ideias surgidas das mesmas e pela sua recorrência e criaram-se categorias: 1. Valores, 2. Formação Continuada e 3. Protagonismo. Essa metodologia utilizada, chama-se análise de conteúdo que segundo Bardin seria:

Um conjunto de técnicas de análise de comunicação visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens" (BARDIN, 1979:42).

É uma metodologia qualitativa de análise de dados, usada para interpretar todos os tipos de documentos e textos, muito usada em pesquisas educacionais.

4. ANÁLISE DOS DADOS

A análise de conteúdo é muito utilizada quando se analisa dados coletados qualitativamente, devido a suposta "subjetividade" que esta abordagem nos permite. Em um artigo publicado na revista eletrônica Qualitas de 2015, foi definido análise de conteúdo da seguinte maneira:

A análise de conteúdo, atualmente, pode ser definida como um conjunto de instrumentos metodológicos, em constante aperfeiçoamento, que se presta a analisar diferentes fontes de conteúdo (verbais ou não-verbais). Quanto a interpretação, a análise de conteúdo transita entre dois polos: o rigor da objetividade e a fecundidade da subjetividade. É uma técnica refinada, que exige do pesquisador, disciplina, dedicação, paciência e tempo. Faz-se necessário também, certo grau de intuição, imaginação e criatividade, sobretudo na definição das categorias de análise. (HENNIG E FOSSÁ, 2015)

Bardin (2016, p.147) apresenta que "categorização são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (unidades de registro, na análise de conteúdo) sob um título genérico, agrupamento esse efetuado em razão das características destes elementos".

Partimos da análise dos questionários enviados aos profissionais que atuam na gestão, foram feitos agrupamentos do que surgiram nos mesmos, baseados na fundamentação teórica. As perguntas enviadas foram feitas de modo que ajudassem a responder aos objetivos específicos deste estudo. As categorias propostas são: 1. Valores, 2. Formação Continuada e 3. Protagonismo.

A categoria Valores surgiu em quase todos os relatos dos entrevistados, muitas das vezes acompanhada da palavra "princípios", como demonstrado a seguir: (q1.a) "... nossa instituição é de filosofia franciscana com princípios e valores..." e (q2.d) "... por ser uma escola com valores e princípios franciscanos sim, recebemos muitas formações para que possamos promover uma cultura de paz." A escola é um lugar propício para trabalharmos valores e princípios, pois nela encontramos uma diversidade de pessoas, com contextos diferentes.

Segundo Aurélio (2010, p.772), a palavra "valor" pode ser definida como "Qualidade que faz estimável alguém ou algo; valia. Importância de determinada coisa."

O mesmo dicionário Aurélio (2010, p.611) a palavra "princípios" é definida como "preceito, regra (...) bons costumes, educação".

Escutamos muito sobre estarmos vivendo uma crise de valores, sobre resgatar valores nas nossas crianças. Isso se dá certamente, por vivenciarmos problemas de disciplina, violência em nossas escolas. Aprofundar-se neste tema é importante para sabermos como enfrentá-lo. Salles Filho (2019, p.257)) nos diz que "a própria paz, como valor, precisa ser ressignificada...":

O mundo vive um momento de tensão absoluta. Guerras eclodem por pequenas coisas em todos os lugares do planeta. Pessoas se matam por nada no trânsito, nos bares, nas escolas, nas famílias. A vida, de repente, parece não ter mais valor, exatamente porque os valores estão distorcidos. Não há entre as pessoas mais tolerância, calma, paciência. Torna-se urgente que a paz seja reaprendida para que possamos ter um mundo melhor. (PIZZIMENTI, 2013, p.23-24, apud SALLES FILHO 2019, p.257)

Valores são de cunho pessoal, podem ser inclusive mudados, dependendo da percepção que temos dos fatos. O que é valor para um, pode não o ser para outro. No palco de diversidades que temos nas escolas, conseguimos trabalhar e aproximar culturas diferentes, ajustando vivências. Precisamos nos enxergar como seres complementares. Ao chamarmos pessoas a enfrentarem, entenderem suas diferenças, estamos abrindo espaço para termos uma construção da compreensão do que são valores e quais valores são necessários para a nossa convivência cotidiana dentro do espaço escolar.

A preocupação com a formação também está presente nos questionários recebidos. Na segunda categoria denominada "Formação Continuada" apresentamos os seguintes relatos:(q2.a) "Minha formação foi perpassada por uma educação de paz, como aluna, e no processo de formação continuada." (q4.e) "...devido a filosofia da escola, os principais, valores e o investimento em formação continuada relacionada ao tema de relacionamento interpessoal, cultura de paz e trabalho em equipe auxilia no desenvolvimento de um trabalho coeso e de qualidade."

Formar para transformar. Este pensamento sempre está presente em nosso olhar sobre a educação. Para se exercer com maestria a função de educador é necessário estarmos darmos total atenção a formação da equipe docente.

É função da gestão ser presente no dia a dia dos profissionais, estar atento as novas possibilidades, tecnologias, práticas, enfim, que auxiliem a melhoria do processo

educativo e, nos tempos de hoje, atentos as adversidades que a sociedade atual nos impõe e que estão presentes nas escolas. Os professores precisam ter o suporte da instituição, através da sua gestão.

Cunha (2010, p. 19) nos diz que "Os projetos de formação têm procurado capacitar os profissionais da educação para o exercício de suas funções específicas, mas não têm conseguido criar espaços para que eles possam elaborar suas angústias, medos e insatisfações."

Os profissionais são expostos diariamente a situações que muitas vezes não sabem como lidar. O acúmulo de tarefas, cargas horárias elevadas, problemas pessoais, que são inerentes a todos nós, fazem com que muitos profissionais sintam-se angustiados e não enxerguem perspectivas.

A troca, a partilha, sentir-se acolhido é fundamental neste processo de resgate. Mas não estamos aqui sugerindo a gestão trabalhar como "psicólogo" da sua equipe, mas sim, apresentando a necessidade de que exista na rotina da gestão uma "preocupação formal", um olhar diferenciado para os problemas vividos pelos professores, pois isto afeta seu desempenho.

O saber de um professor é composto por diversos saberes: de suas experiências pessoais, de sua formação profissional, do seu currículo, saberes disciplinares, enfim, é um saber plural. Tardif (2014) nos apresenta na introdução de sua obra:

O saber dos professores e profundamente social e é, ao mesmo tempo, o saber dos atores individuais que o possuem e o incorporam à sua prática profissional para a ela adaptá-lo e para transformá-lo.(...) Portanto, o saber dos professores não é o "foro íntimo" povoado de representações mentais, mas um saber sempre ligado a uma situação de trabalho com outros (alunos, colegas, pais, etc) um saber ancorado numa tarefa complexa (ensinar), situado num espaço de trabalho (a sala de aula, a escola), enraizado numa instituição e numa sociedade. (TARDIF, 2014, p. 15).

Outra categoria que propomos, a terceira, resolvemos chamar de Protagonismo, e apresentamos a seguir, dois relatos vindos nos questionários: (q5.a) "...a equipe gestora trabalha com todo corpo docente e tem responsabilidade com toda comunidade escolar, portanto, a cultura de paz precisa começar entre nós." (q4.c) "...maior desafio é atingir e sensibilizar as crianças e adolescentes, que por vezes, vivem em meios familiares sem muitos valores e princípios sólidos."

O que se quer dizer com esta categoria protagonismo? Este "nome" surgiu do entendimento que temos, da responsabilidade pessoal que temos ao escolhermos ser educadores. A importância de queremos fazer a diferença na vida de alguém, o peso que a nossa presença pode ter na vida do outro.

Alarcão (2001, p.23) nos faz entender que se aceitamos que as pessoas são fundamentais na escola, elas "têm que protagonizar a ação que nela ocorre.(...) os professores tomam consciência da sua própria profissionalidade e do seu poder e responsabilidade em termos individuais e coletivos."

Quando assumimos o protagonismo em nossas vidas, não delegamos somente aos outros a responsabilidade pela evolução da nossa carreira, não deixamos somente para nossos gestores, instituições esta função. Então o tipo de profissional, pessoa, que almejamos, que queremos ser é também nossa responsabilidade.

Santiago (2001) nos diz que:

as organizações educativas são, por excelência, sistemas de aprendizagem organizacional, se atendermos à qualificação e autonomia dos seus profissionais, à sua ligação permanente ao conhecimento, à centralidade das relações interpessoais educativas e sociais que estão na base da sua legitimação pela sociedade (SANTIAGO, 2001, p. 25-41, apud ALARCÃO, 2001, p. 29)

Trabalhamos direto com pessoas, e pessoas em formação. Todos tivemos mestres que nos lembramos, ou pela sua maneira de nos tratar, ou pela sua forma de ensinar, pela sua aparência, ou que nos fizeram melhorar alguma coisa em nossas vidas e também outros tantos que nem se quer lembramos.

Nóvoa (1992) nos traz a seguinte reflexão:

O professor é a pessoa. E uma parte importante da pessoa é o professor (Nias, 1991). Urge por isso (re)encontrar espaços de interacção entre as dimensões pessoais e profissionais, permitindo aos professores apropriar-se dos seus processos de formação e dar-lhes um sentido no quadro das suas histórias de vida. A formação não se constrói por acumulação (de cursos, de conhecimentos ou de técnicas), mas sim através de um trabalho de reflexividade crítica sobre as práticas e de (re)construção permanente de uma identidade pessoal. Por isso é tão importante investir a pessoa e dar um estatuto ao saber da experiência. (NÓVOA, 1992 p.13)

É importante termos essa clareza para entendermos que não temos como distanciar a dimensão pessoal da profissional. Elas não se isolam, não se anulam, mas sim

complementam-se. Todos nós somos reflexos de nossos atos, de nossas vivências, de nossos aprendizados.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao encerrarmos este estudo é importante dizer que enxergamos a gestão como um grande articulador da cultura de paz no ambiente escolar. Um dos objetivos propostos era analisar as dificuldades que a realidade atual traz ao ambiente escolar e essas foram apresentadas e discutidas no discorrer do trabalho como: ausência de valores, limites, individualismo, falta de empatia, desvalorização profissional, formação inicial e continuada pouco aproveitada ou em desacordo com a realidade enfrentada, violências vivenciadas (verbais, físicas,...), tudo isso refletindo no cotidiano, tanto pessoal quanto profissional. Outro objetivo proposto era repensar estratégias a serem desenvolvidas para o fortalecimento emocional dos profissionais, e acreditamos que a gestão tem um caminho para atingir a isso através de suas propostas de formação, de acolhimento a comunidade escolar, na criação ou incorporação na sua rotina de um espaço de escuta constante e ativa dos profissionais e de seu exemplo de conduta.

Com as leituras, pesquisas, vivências e observações feitas para os trabalhos de conclusão a que fomos submetidos, ficam claras algumas considerações: precisamos de políticas educativas que priorizem, organizem de uma forma mais justa e valorosa os profissionais da educação, tornando desta forma, uma carreira atrativa para as novas gerações, onde se vislumbre ingressar, crescer e permanecer. Outra reflexão que fazemos é que o "profissional professor" precisa antes dos outros, valorizar e buscar sua competência individual, assim fazendo estará prosperando, robustecendo o coletivo a que pertence. E por último, reforçando mais uma vez, a gestão escolar precisa estar atenta e entender os contextos que se apresentam hoje, para criar um ambiente que acolha, que apoie os docentes, que procure formações que os auxiliem a entender e atender as adiversidades, os novos comportamentos de pais e alunos, que estão cada vez mais presentes.

A escola precisa ser sempre um ambiente "reflexivo" e "ativo" na busca do melhor para professores, instituição, alunos e consequentemente para a comunidade em que está inserida. Precisamos ter sempre atitudes transformadoras, para não ficarmos somente nos

estudos e discursos. Precisamos dar alguns passos sempre para vermos, plantarmos as mudanças.

Achamos importante para finalizar este trabalho, apresentar um pouco da nossa caminhada, do nosso interesse na busca de uma Cultura de Paz efetivamente no ambiente escolar. Os estágios feitos para esta especialização foram voltados para este assunto e desenvolvidos em escola católica da rede privada do município de Bagé.

Quando começou o ano letivo em 2020, juntamente com a equipe do SOE, iniciouse o projeto com os alunos dos 8° anos. Foram feitas rodas de conversa perguntando o que eles entendiam por cultura de paz, e quais temas achavam importante tratarmos. Foram momentos de muita troca e riqueza. Com as sugestões dos alunos em mãos, montamos um cronograma dos assuntos que seriam desenvolvidos com os professores de todos os componentes curriculares para não sobrecarregar nenhum. Quando iniciaríamos o projeto, com o componente Arte, iniciou a pandemia. O projeto ficou "parado" para ser retomado quando do retorno presencial.

A escola, as famílias, superam-se, dia a dia, frente aos desafios que cada realidade lhes impõe. Todos fomos atingidos de alguma forma pela pandemia. Rotinas totalmente alteradas, medo muitas vezes constante, luto vivenciado pela primeira vez por muitos... Não sabemos precisar como isto nos abalou realmente. Na retomada presencial, que estamos cada vez mais nos aproximando, temos um "palco" novo, uma tela em branco, para iniciarmos, para refazermos nossas histórias. Somos feitos para conviver, trocar, sentir, e estamos há um ano, distantes uns dos outros, sem trocar um abraço afetuoso, uma risada sem medo. A escola é naturalmente um espaço de acolhida e quando a retomada presencial acontecer precisaremos estar mais atentos a isso. E não estamos falando de protocolos, estamos falando de sentimentos. A gestão, os professores precisam estar preparados para uma acolhida ainda mais "amorosa", com muita disponibilidade para ouvir, discutir, para entendermos o que cada um está passando e tentar ajudar da melhor maneira na superação deste momento tão difícil vivido pela nossa sociedade.

Educar para a paz é também correlacionar assuntos que levem a ela, como mediar conflitos, trabalhar a pedagogia da convivência, questões de meio ambiente, direitos humanos. Precisará ainda mais dar visibilidade a questões como diálogo positivo, convivências solidárias, gentileza entre as pessoas, questões que não dão "ibope" e que

infelizmente não estão tão presentes no nosso cotidiano e que promovem atitudes de paz. Precisamos reverter, aprender, viabilizar a paz em todos os nossos espaços, no nosso cotidiano de vida escolar e pessoal.

REFERÊNCIAS

ALARCÃO, Isabel. **Escola reflexiva e nova racionalidade** Porto Alegre, Artmed, 2001.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979.

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. São Paulo: Edições 70. 2016.

CUNHA, Roselys Marta Barilli. **A formação dos profissionais da educação:** processo de transformação das matrizes pedagógicas. São Paulo: Icone, 2010. (Coleção Conhecimento e Vida).

Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/14285938/do1-2018-05-15-lei-no-13-663-de-14-de-maio-de-2018-14285934. Acesso em: 05 mar.2021

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Mini Aurélio:** o dicionário da língua portuguesa. 8. ed. – Curitiba: Positivo,2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2002.

IMBERÓN, Francisco. **Formação docente e profissional:** formar-se para a mudança e incerteza. São Paulo: Cortez, 2000. (Coleção questões da nossa época; v.77).

LÜCK, Heloísa. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Positivo, 2009.

MAZDA, Ednir et al. **Mestres da Mudança**: liderar escolas com a cabeça e o coração. Porto Alegre: Artmed, 2006.

NÓVOA, António. Formação de professores e profissão docente. 1992

ONU, **Declaração e Plano de Ação Sobre uma Cultura de Paz**. Resolução A/ RES/ 53/ 243, de 06 de outubro de 1999 da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas. Disponível em:

http://www.comitepaz.org.br/download/Declara%C3%A7%C3%A3o%20e%20Programa%20de%20A%C3%A7%C3%A3o%20sobre%20uma%20Cultura%20de%20Paz%20-%20ONU.pdf. Acesso em: 05 mar. 2021

SALLES FILHO, Nei Alberto. **Cultura de Paz e Educação para a Paz:** Olhares a partir da complexidade. **-** Campinas, SP: Papirus, 2019.

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **Análise de conteúdo:** exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. Qualitas Revista Eletrônica, v. 16, n. 1, 2015.

TARDIF, Maurice. **Saberes Docentes e Formação Profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

YIN, Robert K: Estudo de caso: planejamento e métodos / Robert K. Yin; trad. Daniel Grassi - 2. ed. -Porto Alegre: Bookman, 2001.

ANEXO:

- Questionário enviado via Google Forms:
- 1. Você se sente responsável pela imagem, pela cultura, da instituição que faz parte?
- 2. Em suas formações, como professor ou como gestor, a questão da educação para a paz foi trabalhada ou ressaltada?
- 3. Na gestão da escola como um todo há na proposta da escola o destaque para se trabalhar a cultura de paz?
- 4. Quais os principais desafios encontrados em termos de relações interpessoais no ambiente escolar?
- 5. Você considera importante que a equipe gestora da escola trabalhe e cobre ações que levem a uma cultura de paz?