

HABILIDADES E DESAFIOS NA RESOLUÇÃO DE CONFLITOS E ADMINISTRAÇÃO EMOCIONAL NA REPRESENTAÇÃO DE TURMAS E NO COLEGIADO DO CURSO DE JORNALISMO.

LARA, Hurlan Jesus Maciel de¹

RESUMO

As atividades realizadas no Colegiado de curso de Jornalismo e junto aos alunos demonstram experiências que merecem atenção particular, principalmente por envolverem trabalho conjunto e resolução de conflitos. Dessa forma, o objetivo desse estudo foi descrever um relato de experiência pessoal na liderança representativa dos acadêmicos de jornalismo da UNISECAL, em 2019, no que se refere ao Colegiado de Curso e à atuação de liderança em sala de aula. A partir da pesquisa básica, qualitativa, descritiva e com relato de experiência, foi possível perceber que a experiência descrita com o colegiado e junto aos alunos permeou toda reflexão acadêmica pessoal, visto que interfere na motivação, na liderança, na inteligência emocional e, conseqüentemente, tais fatores influenciam a mediação. Assim, percebe-se que o representante precisa estar motivado, buscar conhecimento teórico de trabalho com público, efetivação mediação de problemas a partir de uma gestão democrática e participativa e informar para delegação de atividades, a fim de não ter problemas de ordem emocional.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação. Colegiado. Conflitos. Jornalismo.

INTRODUÇÃO

Uma das temáticas mais abrangentes no campo empresarial institucionalizado é a resolução de conflitos. Uma organização precisa estar concentrada em manter estabilidade interna, de modo a gerir suas particularidades e alcançar suas metas. Em um Colegiado universitário, assim como na representação de turmas, a lógica não difere muito da apresentada em muitas instituições empresariais. A gestão de conflitos passa a ser essenciais para que o processo de sociabilidade transcorra da melhor maneira possível.

Pensando nisso, esse artigo teve objetivo de descrever um relato de experiência pessoal na liderança representativa dos acadêmicos de jornalismo da UNISECAL, nos últimos três anos (2017, 2018 e 2019), no que se refere ao Colegiado de Curso e à atuação de liderança em sala de aula. Para que esse objetivo pudesse ser alcançado, optou-se por verificar as formas de resolução de conflitos, particularidades e processos

¹ Acadêmico de Jornalismo da UniSecal.

que envolvem o aspecto pessoal, dadas as questões emocionais que estão envolvidas nos processos de liderança mencionados acima.

A justificativa dessa pesquisa está em compreender a realidade local do curso e as vivências de outros representantes de turma, pois os mesmos podem conviver com problemáticas semelhantes, o que poderá trazer ainda mais utilidade a esses escritos. Além disso, é fundamental verificar que uma experiência pessoal também pode ser utilizada no embasamento teórico, histórico e educacional, já que se constitui de uma fonte relevante para uso, no jornalismo.

Outros trabalhos trataram da resolução de conflitos, dentro de diferentes contextos espaciais. Claro e Cunha (2017) enfatizaram a gestão construtiva de conflitos no campo da saúde, sobretudo, na enfermagem. Dalla Lana (2016) analisa as organizações e os conflitos de poder que são nelas decorridos. Por fim, Possato (2016) aponta que os conflitos escolares podem ser mediados por meio da justiça restaurativa ou até em processo de ouvidoria individual e coletiva.

Todos esses trabalhos são relevantes ao campo e colaborarem para essa pesquisa, pois afirmam que as experiências em liderança acabam trazendo conflitos que podem ou não ser mediados com habilidade e na sua forma pacífica.

Metodologicamente, esse artigo se destaca por ser de natureza básica, qualitativa, descritiva e com relato de experiência. A metodologia de pesquisa básica, segundo a conceituação de Pinheiro (2010, p.33), “é o conjunto de técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento de maneira sistemática”. O mesmo autor salienta que a pesquisa qualitativa analisa a qualidade das informações e verifica de que maneiras tais dados podem corroborar para um entendimento mais amplo do campo de estudos em questão.

A pesquisa descritiva é definida por Gil (2007), como sendo uma abordagem na qual relata-se o cenário para o leitor, de modo que compreenda as particularidades dessa área, em suas diferenciações com outras. Por fim, o relato de experiência é citado por Gil (2007) por intermédio de uma definição técnica na qual a fonte e o autor podem ser a mesma pessoa, desde que avisados os critérios de distanciamento da função de pesquisa com a experiência tratada.

A busca de material bibliográfico foi feita em periódicos escritos entre 2015 e 2019, vinculados a revistas científicas da área. Os locais de busca foram: SCIELO, BIRENE, Portal CAPES e arquivos digitalizados de Teses e Dissertações de instituições estaduais e federais de Ensino Superior.

EXPERIÊNCIA E ANÁLISE

De modo geral, a experiência em colegiado de curso e na sala de aula demonstram dois horizontes diferentes, ainda que consonantes, em alguns aspectos. O primeiro fator envolvido que vale ser mencionado é o da dualidade opositiva. A dualidade opositiva se traduz, segundo Rocha (2018), como um atributo que pertence ao outro. Nesse caso, a dualidade ainda está diretamente vinculada com a noção sociológica de estabelecidos e outsiders, constituída por Norbert Elias (2000).

Isso porque é possível compreender outras realidades e incorporar o lugar do outro, ao mesmo tempo em que o cargo exterioriza certa relação de poder, que é inexistente na prática, mas acaba por condicionar comportamentos atrelados à teoria. Um exemplo disso pode ser a aproximação maior com os professores e compreensão de seus comportamentos (dualidade opositiva), ao mesmo tempo em que alguns alunos verificam tal proximidade e afastam-se do representante.

Mesmo assim, a experiência é uma forma de vivenciar o mundo acadêmico além de um acadêmico. Outro fator de fundamental importância é a participação nas reuniões do Colegiado, pois estas tornam-se um aprendizado significativo. Além disso, as reuniões demonstram atualizações do que ocorre na Unisecal, o que pode ser passado para os alunos, de modo a deixá-los mais atualizados dos eventos e percursos traçados por essa instituição.

Para Martins (2017), uma das contribuições das reuniões de colegiados de curso é averiguar situações que demonstrem comportamentos e posturas dos sujeitos envolvidos e seus reflexos na organização como um todo. Na maioria dos casos, as reuniões apontaram situações de cooperação e descentralização de poderes.

A cooperação se dava quando um problema de ordem coletiva se chegava até os membros, era colocada em ordem democrática de ação e efetivada a partir da concordância de todos, sem qualquer imposição. A descentralização de poderes se articulava justamente na ação de dar poder aos envolvidos, quer seja professores ou

acadêmicos, em expressarem suas versões e soluções. Quando as informações eram trazidas aos alunos, eram respeitados os momentos de resolução de dúvidas, perguntas suplementares ou outras situações que pudessem surgir. Tais complementos eram considerados e levados novamente ao colegiado, em reunião seguinte.

Nesse ponto, percebe-se que a instituição privada se utiliza de fins democráticos para exercer uma prática mais efetiva, o que é conseguido com êxito. Além disso, Martins (2017) aborda que nem todos os membros de uma reunião desejam emitir opiniões, o que também era visto nas reuniões do Colegiado.

O autor menciona que tal falta de participação não é motivo para descaracterizar a ação democrática da instituição, visto que ela permite a fala de todos, mas dá liberdade para o silenciar daqueles que assim desejam. Aliás, a Unisecal também incentivava a fala de todos, o que se constitui de preocupação na participação e contentamento do grupo com as decisões a serem tomadas.

Outro fator importante da experiência de vivenciar o mundo acadêmico além dos olhos de um estudante é a resolução de conflitos. A mediação trouxe situações de dificuldade significativa de resolução. Tal situação se configura por conta de pedidos e queixas de alguns colegas. A situação agravava-se quando os interesses da turma não eram unânimes.

Essa situação fazia com que o exercício democrático tivesse de ser colocado em votação, com a participação de todos. Entretanto, nem todos aceitavam o resultado das decisões democráticas, o que gerava desentendimentos. De modo geral, Claro e Chuna (2017) apontam que a solução de conflitos é definida como um processo formal ou informal no qual os envolvidos buscam soluções para uma situação que envolva direta ou indiretamente ambos. A resolução de conflitos, segundo os autores, é necessária nos mais variados contextos que envolvem um grupo de pessoas.

Nessa linha de pensamento, a resolução de conflitos envolve a inteligência emocional, a motivação e um bom exercício de liderança. A Motivação é de significativa importância para qualquer instituição, a base de qualquer trabalho com os funcionários de uma empresa, o envolvimento e o comprometimento do conjunto de colaboradores da organização, pois os funcionários constituem uma poderosa vantagem competitiva de uma empresa frente a suas concorrentes.

A motivação é algo intrínseco, ou seja, íntimo para cada pessoa, não se pode dar a motivação, as empresas apenas podem investir em métodos motivacionais, ou seja, benefícios e vantagens para o colaborador, onde estes por sua vez serão encarregados de conduzir a pessoa para a motivação. Um dos principais métodos utilizados para proporcionar a motivação é o reconhecimento, e este, por sua vez, é o responsável pela eficácia do serviço a ser realizado.

O envolvimento do colaborador com a empresa (no caso a Instituição de Ensino) é algo de muita importância com relação à motivação, devido à automação, ou seja, autonomia de um colaborador na área de produção, onde o mesmo tem acesso ao processo participativo da organização. Trata-se de um envolvimento onde o colaborador se sente responsável pelo bom desempenho da empresa, muitas vezes usando o termo: “a minha empresa” com satisfação e entusiasmo.

Desse modo, envolver-se com o estudante constitui como uma forma de ampliar o discurso educacional e o aprendizado. A liderança é outro fator de grande importância dentro de toda organização: o ato de saber liderar é constituído por vários aspectos significativos sendo estes responsáveis por determinar os pontos positivos e negativos na área de coordenação.

Nesse contexto, Vergara (2016) acrescenta que a liderança diz respeito às “questões mais subjetivas dos seres humanos, àquelas que dizem respeito a nossos recônditos, a nossas entranhas, ao que nos move ao que faz sentido para nós, àquilo a que atribuímos significado” (VERGARA, 2011, p.75). Segundo Nicolau (2017), “uma pessoa entusiasmada com os desafios torna-se capaz de perceber oportunidades de crescimento e de desenvolvimento dentro da organização é capaz de realizar operações exaustivamente com mais disposição” (NICOLAU, 2007, p.73-74).

Por fim, a inteligência emocional se caracteriza como fator essencial para mediação eficaz entre alunos e professores. Para Barreira (2014), a inteligência emocional é uma área da neurologia que dialoga com múltiplos saberes, tais como a Filosofia, a ética, a educação e a gestão do comportamento. Para o autor, existem inteligências múltiplas, tais como a cinestésico-corporal, a lógico-matemática, a intrarrelacional, a interrelacional, a musical, dentre outras”.

Cada tipo de inteligência dedica-se a uma determinada amplitude de conhecimentos que se diversificam em suas áreas e formas de percepção. Sendo assim,

Barreira (2014) argumenta que a inteligência emocional dialoga com as suas formas inter-relacionais e intra-relacionais de percepção, pois as emoções necessitam tanto do suporte externo quanto da aceitação interna. É nessa relação do eu com o mundo que a inteligência emocional se edifica, conforme citam Rocha (2018).

Os autores argumentam que as sensibilidades podem ser desconstruídas e reconstruídas mediante procedimentos mentais inclusivos ou excludentes. A nível coletivo, a saúde mental pode ser aprimorada em ambientes que proporcionem maior exposição de emoções e maturação das relações, de modo que uma atmosfera excessivamente hierarquizada e com ritmo de pressão sobre os colaboradores pode prejudicar a inteligência emocional, gerando diferentes problemas para os funcionários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, a experiência descrita com o colegiado e junto aos alunos permeou toda reflexão acadêmica pessoal, visto que interfere na motivação, na liderança, na inteligência emocional e, conseqüentemente, tais fatores influenciam a mediação. Assim, percebe-se que o representante precisa estar motivado, buscar conhecimento teórico de trabalho com público, efetivação mediação de problemas a partir de uma gestão democrática e participativa e colaborar para delegação de atividades, a fim de não ter problemas de ordem emocional.

As reuniões de colegiado são válidas para compreender os cenários mais amplos da instituição, ao mesmo tempo em que a mediação de conflitos e a impossibilidade de resolver algumas situações também criam experiências vistas como essenciais para o futuro acadêmico. Nesse sentido, o trabalho alcançou seus objetivos, na medida em que foi possível descrever um relato de experiência pessoal na liderança representativa dos acadêmicos de jornalismo da UNISECAL, nos últimos três anos, no que se refere ao Colegiado de Curso e à atuação de liderança em sala de aula.

É evidente que o percurso ainda está sendo traçado, mas vale lembrar que tal relato de experiência pode auxiliar outros representantes a compreenderem a necessidade de se motivarem, mediarem conflitos a partir de suas limitações, recorrem a instâncias superiores quando necessário e buscarem equilíbrio emocional, de modo a resolver conflitos.

REFERÊNCIAS

BARREIRA, L. N. **Inteligência Emocional: Associação com Job Engagement em Enfermeiros, no Contexto da Oncologia.** Dissertação de Mestrado em Gestão de Unidades de Saúde. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, 2014.

CLARO, Raquel Filipa Soares; CUNHA, Pedro Fernando Santos Silva da. Estratégias de gestão construtiva de conflitos: uma perspectiva dos profissionais de saúde. **Psicologia, Saúde & Doenças**, v. 18, n. 1, p. 65-68, 2017.

DALLA LANA, Raul et al. As organizações como fonte de conflitos de poder. **Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 9, n. 3, p. 506-519, 2016.

ELIAS, Norbert e SCOTSON, John L. **Os estabelecidos e os outsiders: sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade.** Rio de Janeiro: Zahar. 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas. 2007.

MARTINS, Lucimar de Sousa et al. **Estudo da efetiva participação do colegiado escolar em uma escola estadual de Três Pontas/MG.** 2017.

POSSATO, Beatris Cristina et al. O mediador de conflitos escolares: experiências na América do Sul. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 20, n. 2, p. 357-366, 2016.

ROCHA, César Antonio Alves da et al. **Análise do comportamento e planejamento cultural: Utopia ou distopia?.** 2018.

NICOLAU, Marcos. **Razão e Criatividade-tópicos para uma pedagogia neurocientífica.** João Pessoa: Ideia, 2017.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 12^a ed. São Paulo: Atlas, 2016.