

Darci Kops*

Resumo

O presente artigo pretende traduzir os propósitos e os resultados da pesquisa bibliográfica realizada pelo Autor, a respeito da compatibilização de dois paradigmas emergentes, por um lado o contrato psicológico (Kops, 1999) e, por outro lado, o paradigma da mediação (Schnitman e Littlejohn, 1999; Moore, 1998). Está em jogo a construção de novos mapas conceituais, capazes de sinalizar caminhos alternativos nos processos de gestão, nos processos relacionais, e nos processos de ensino-aprendizagem.

Nesse sentido, o Autor foca e analisa, em especial, o paradigma da mediação, estabelecendo alguns paralelos comparativos com o paradigma do contrato psicológico.

Por fim, concluir que os dois paradigmas, tendo características próprias de auto e hetero mediação, e utilizando o mecanismo de acordos ou pactos, não se contrapõem entre si. Concluir, ainda, pela eficácia dos dois paradigmas em processos relacionais, em situações de interesses divergentes, em processos educacionais, no resgate da co-autoria dos protagonistas, e no alcance dos resultados desejados.

Abstract

The present article intends to translate the purposes and the results of the bibliographical research, accomplished by the Author, regarding the comparison of the emergent paradigms, on a side the psychological contract (Kops, 1999) and, on the otherwise, the paradigm of the mediation (Schnitman and Littlejohn, 1999; Moore, 1998). It is in game the construction of new conceptual maps, capable to signal alternative ways in the administration processes, in the relationships processes, and in the teaching-learning processes

In that sense, the Author seal and it analyzes, especially, the paradigm of the mediation, establishing adds parallel comparative with the paradigm of the psychological contract.

Finally, to end that the two paradigms, tends own characteristics of self and hetero mediation, and using the mechanism of contracts or pacts, they don't oppose to each other. To end, still, for the effectiveness of the two paradigms in relationships processes, in situations of divergents interests, in educational processes, in the ransom of the protagonists' co-authorship, and in the reach of the wanted results.

Palavras-chaves: contrato psicológico, paradigma da mediação, automeadiação, intermediação.

Key words: psychological contract, paradigm of the mediation, self mediation, intermediation.

Órgão financiador: ULBRA

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55

* **Darci Kops** – Doutor em Educação: ênfase em Administração Educacional.

Ex-Professor: Graduação - ULBRA/Gravataí/RS e Pós-Graduação – ULBRA/ Gravataí/RS

Assessor Pedagógico da Castelli Escola Superior de Hotelaria – Canela/RS

Endereço postal: Rua Matias José Bins, 916/401 – Porto Alegre/RS – CEP: 91330-290

Email: kopsdar@cpovo.net

Introdução

O cenário atual aponta para a necessidade de revisão e construção de novos mapas conceituais, capazes de sinalizar caminhos alternativos nas práticas de gestão, quer de processos de ensino e de aprendizagem, quer de processos relacionais.

Nesse sentido, vem despertando a atenção, paradigmas emergentes, em especial, o paradigma do contrato psicológico (Kops, 1999) e o paradigma da mediação (Schnitman & Littlejohn, 1999; Moore, 1998).

A presente pesquisa teve o propósito de compatibilizar os referidos paradigmas, no intuito de ampliar, e revisitar, o rol de referenciais alternativos na construção dos mapas conceituais, tanto na perspectiva de gestão dos processos de ensino e processos relacionais, como na perspectiva de inovação educacional.

Objetivou os propósitos de:

- Aprofundar e compatibilizar o paradigma do contrato psicológico em relação ao paradigma da mediação.
- Identificar convergências e/ou divergências entre os paradigmas.
- Ensaiai inferências e/ou conclusões a respeito dos paradigmas e de suas implicações nos processos relacionais.
- Divulgar os resultados, veiculando a produção intelectual realizada.

Caracteriza-se por uma pesquisa bibliográfica.

Nas conclusões, sinaliza-se a respeito da aproximação, e agregação de valores, por parte de ambos os paradigmas – contrato psicológico e mediação - com reflexos nas relações humanas, nos processos de gestão, nos processos de mediação, auto mediação e intermediação, bem como, no processo de interação quando no decurso do processo ensino-aprendizagem.

Paradigmas emergentes

A expressão "novos paradigmas" (Schnitman, 1999, p. 22) remete às mudanças pelas quais passaram a teoria e a prática nos últimos 20 anos:

"Assim como a noção de "paradigma" remete ao nome de Thomas Kuhn (1970), a idéia de "novos paradigmas" remete, entre outros, a Ilya Prigogine (1994; Prigogine e Stengers, 1979) e a seus trabalhos sobre auto-organização, caos e irreversibilidade temporal, a Edgar Morin (1977,1985, 1987, 1991, 1994^a) e à noção de complexidade, à ênfase na construção social das ciências, bem como a inclusão do observador proposta pelo construtivismo de Heinz von Foerster (1984, 1994) e pelo construtivismo social de Evelyn Fox Keller (1994) em ciência, Kenneth J. Gergen (1994) em psicologia e W. Barnett Pearce (1989) em comunicação, à construção de mundos possíveis que propõe Jerome Bruner (1988, 1990), ou à virtualidade daquilo que não existe ainda, mas pode ser criado, como sugere o paradigma estético na obra de Guattari (1989, 1994; Deleuze e Guattari, 1980). No processo da cultura contemporânea, essas perspectivas tendem a mesclar-se e a deixarem de ser configurações isoladas."

Isso trouxe, no seu bojo, um deslocamento de visão: antes, visão ligada a leis gerais e a modelos normativos que configuram um mundo ordenado e previsível; agora, visão em que as turbulências, as oscilações e a novidade fazem parte do cotidiano, em que a inovação faz parte da construção da mudança para um futuro aberto. Schnitman (p. 23) percebe a presença de novos fundamentos capazes de gerarem turbulências, oscilações e novidades no cotidiano, abrindo a perspectiva de inovação na construção da mudança para um futuro aberto. Vale citar alguns dos fundamentos: a) o caos como fonte inovadora; b) a aleatoriedade; c) o interesse pelos processos emergentes e a novidade; d) o conhecimento como um processo construtivo-gerador; e) a oportunidade de construir nosso lugar ativamente; f) a complexidade como um mundo aberto de possibilidades; g) o tempo no seu papel inovador-criativo.

A citada perspectiva parte de premissas, tais como: o conhecimento é uma representação adequada do mundo (p. 23); a rejeição ao dualismo sujeito-objeto (p. 23)

Reconhece (p. 23) avanços pós-modernos das ciências sociais, quer adotando as perspectivas construtivistas (centradas em processos construtivos), quer adotando as perspectivas construcionistas (centradas em processos relacionais), em que as narrativas científicas atuam criando, sustentando ou alterando mundos de relações sociais, admitindo a contingência histórica, material e cultural das versões ou maneiras de explicar a realidade.

A perspectiva construcionista social (Schnitman, p. 24) acredita na possibilidade de criar, manter, negociar e transformar as realidades sociais. Para tanto, conta com o que denomina de "ecologia de significado e de ação" (p. 24), contando, ainda, com a comunicação que, na condição de um conjunto de processos verbais e não-verbais, processos esses co-evolutivos, interativos e de fluxos constantes, com reflexos no conhecer, no fazer, na ação e na interpretação.

Reconhece-se a possibilidade de "transitar um caminho entre o existente e o possível", no dizer de Schnitman (p. 26). O existente configurado como ou o já feito, ou o já dito, ou já dado. O possível que traz latente novos saberes alternativos, a partir de uma nova epistemologia, e novos modelos e práticas de resolução de conflitos. O possível admite um futuro global, permeado por uma visão plural e multidisciplinar que "convida à criatividade em um horizonte de tempo-espço expandido a novos saberes" (p. 26).

Para poder transitar um caminho entre o existente e o possível, faz-se necessárias premissas, tais como: 1) os sujeitos como co-construtores de suas realidades; 2) a construção não

hegemônica da construção do conhecimento. Faz-se necessário, também, a polifonia social (p. 20) como um marco processual, capaz de brindar as diferenças, a diversidade (de idiomas, de culturas, de experiências), a complexidade. Na medida que se implanta e se instala a polifonia social como um marco processual emergem perspectivas, vale dizer na linguagem de Schintman (p. 25): a perspectiva epistêmica; a perspectiva dialógica; a perspectiva argumental; a perspectiva geradora; a perspectiva de desempenho; a perspectiva narrativa; a perspectiva transformadora.

Schnitman (p. 21) admite a expansão de perspectivas e contextos de mudanças em decorrência das transformações globais e o desenvolvimento de novos paradigmas. Em primeiro lugar, para o manejo dos conflitos e a mudança nos sistemas humanos se tornar produtiva, faz-se necessário "o abandono da idéia de déficit como foco na resolução de problemas". Em segundo lugar, faz-se necessário garimpar, dentro do núcleo do problema, quatro variáveis potenciais: (1) perspectivas imbricadas; (2) oportunidades imbricadas; (3) esperanças imbricadas; e (4) expectativas imbricadas. Em terceiro lugar, faz-se necessário, dentro do processamento, a restauração dos sujeitos como ativos co-construtores de suas realidades. Em decorrência, vislumbrar um trabalho prospectivo capaz de construir o presente a partir do futuro projetado/desejado.

Paradigmas e modelos justapostos

No processo de mediação, o paradigma toma uma importância e significado distintivo. De pronto, surgem dois modelos justapostos. Um configurado (Schnitman, 1999) como "modelo linear", e o outro como "modelo não-linear".

O modelo linear tem sido um modelo usual e corriqueiro utilizado na resolução de conflitos de interesses nas relações interpessoais. Parte da premissa da existência de um dilema, de um conflito, e de diferenças entre as partes quando em relacionamento. A linearidade do processo aponta para um gerenciamento que joga com os mecanismos de discussão, poder e competição. Admite, como culminância do processo, o resultado do tipo ganhar-perder, e reconhece, como inerentes, os custos econômicos, afetivos e relacionais do processo (Schnitman, 1999, p. 17).

Por sua vez, o modelo não-linear reconhece o dilema, o conflito, e as diferenças entre as partes em relacionamento, mas, percebe, também, pontos de convergência. A não-linearidade do processo enfatiza a importância dos diálogos no decurso da mediação. Diálogos

transformadores capazes de, já no decurso do processamento, surgirem sentidos co-construídos, redundando na criação de novas comunidades de interesses, e, até mesmo, em acordos (Schnitman, 1999, p. 19), a partir do emergir de um clima e cultura que favorece a criatividade, o vislumbrar de novas oportunidades e possibilidades. A culminância do modelo da não-linearidade seria o surgimento de práticas sistêmicas da resolução alternativa das disputas, o que Schnitman e Littlejohn (1999, p. xi) denominam de RAD (resolução alternativa das disputas), dentro do paradigma ganhar-ganhar (Schnitman, 1999, p. 19).

Para contrapor a polifonia social (p. 20), Schnitman salienta a dimensão transversal do diálogo que, em razão da própria transversalidade, é capaz de estabelecer cortes, dando lugar a que, em meio às diversidades de idiomas, de experiências, e de culturas (p. 20), vislumbrem novas oportunidades e perspectivas, a partir da criatividade, da reciclagem dos recursos, e de novas descrições assumidas do conflito e dos interesses. Essa dimensão transversal do diálogo levaria a uma auto-organização entre as partes e à uma nova construção social da realidade.

Gergen (1999, p. 29, in: Schnitman e Littlejohn, obra citada) ao reconhecer que para cada realidade há alteridade, relembra estrofe de letra dos Beatles: "Eu vejo da minha forma, Você vê de sua forma... Podemos chegar a um consenso, Podemos chegar a um consenso..." Reconhece no diálogo transformador e no seu vocabulário a saída para essa sensação de alteridade que, de forma praticamente inevitável, contribui para a distância ou separação de determinados outros. Para minimizar essa alteridade, visualiza um diálogo transformador, ao mesmo tempo, sedimentado/convencional/nascente, e, por sua vez, sinérgico/catalítico/novo, que culminaria no que denomina de mutualidade do discurso.

Drake e Donohue (1999, p. 48, in: Schnitmann e Littlejohn, obra citada) configuram a mediação como um intercâmbio comunicativo em que, cada uma das partes tentam determinar o que cabe a cada uma fazer ou deixar de fazer em uma transação. Afirmam que a comunicação é essencial nessa transação. Sublinham a importância da gestão e controle da comunicação para evitar processos distributivos (táticas distributivas que incluem ou encontrar erros, ou fazer exigências hostís, ou trocar de tópicos na abordagem) e, ainda, para assegurar processos integradores, vale dizer, estratégias integradoras, tais como, desacelerar a interação (Pruitt, 1981), formular respostas não-recíprocas (Putnam & Jones, 1982), limitar as alternativas (Lax & Sebenius, 1986), estabelecer conexão entre as questões (Morgan, 1990) ou criar confiança (Fuselier, 1981) e, ainda, táticas mais diretivas, tais como, estabelecer regras ou definir pautas.

Advogam (Drake e Donohue, 1999, p. 50) uma teoria da estruturação comunicativa na condução do processo de mediação. Um mínimo de estruturação comunicativa fazendo parte, inclusive, do universo dos sujeitos imbricados. Essa estruturação comunicativa compreende: -

um sistema de crenças relativamente estável sobre as principais metas e necessidades; - uma perspectiva heurística cognitiva que permite maximizar ganhos ("positivamente" estruturados) ao invés de somente evitar perdas ("negativamente" estruturados) ; - uma perspectiva das categorias de estruturas que permite discernir as soluções preferidas (estruturas de resultados) e explicar o comportamento de si mesmo e dos outros (estruturas de caracterizações); - uma perspectiva do desenvolvimento da questão que permite ou um refinamento dos enfoques ou, ainda, redefinições das questões do conflito; - uma perspectiva de pesquisa (p. 51) que permita aos investigadores ligar as estruturas à comunicação e distinguir padrões de estruturação integradores (estruturas convergentes) de padrões de estruturação distributivos (estruturas divergentes).

Para melhor analisar os padrões de estruturação, presentes nas estruturas comunicativas, em especial, na interação de conflito, sugerem (Drake e Donohue, 1999, p. 52) a utilização do mapa de conflito de Wehr (1979): 1) Factual, concentrando-se em avaliações da realidade, do que é e do que foi; 2) de Interesse, incluindo desejos e aspirações futuras; 3) de Valor, relacionando as discordâncias em relação a uma axiologia; 4) Relacional, referindo-se a aspectos da ligação emocional entre as partes, tais como, confiança, controle ou intimidade.

Na busca de bases teóricas para entender como as estruturas interagem na relação, e de que forma essa interação influencia no resultado, Drake e Donohue (1999, p. 54) valem-se da Teoria da Ordem Negociada de Strauss (1978) que destaca a importância da negociação pelo fato de propor, aceitar, e rejeitar modos de interação, e, inclusive, salientando os comportamentos comunicativos visto que funcionam como comunicações implícitas. Por sua vez, para entender como as estruturas convergem ou divergem para formar contextos de interação mais ou menos cooperativos, valem-se da Teoria da Adaptação da Fala (Giles et al., 1987; Gallois, 1988) que explica o impacto interpessoal de se adotar ou rejeitar limites em termos de convergência e divergência. Justificam:

"A convergência refere-se a adotar os comportamentos de comunicação e valores dos outros, enquanto que a divergência se refere ao destaque das diferenças entre si mesmo e o outro. A convergência geralmente tem um impacto positivo nas relações, evocando a aprovação social e percepções de atratividade, de previsibilidade, de eficiência comunicativa e de envolvimento interpessoal. Portanto, a convergência cria o clima cooperativo que é essencial na negociação integradora para a construção da confiança e redução do antagonismo." (p. 55)

Buscam, ainda, fundamentação em Northrup (1989) para quem uma melhor organização reduz o estresse, e em Donohue, Allen & Burrell (1988), que sustentam que uma melhor organização aumenta a produtividade.

Após analisar a plausibilidade da teoria da estruturação comunicativa, através de estudo exploratório, Drake e Donohue (1999, p. 63) concluem pela importância de se adotar acordos fundamentais entre as partes nos processos relacionais, e em situações de conflito. Ou seja, acordos fundamentais fazendo parte importante dentro da Teoria da Estruturação Comunicativa de Drake e Donohue (1999).

O processo de mediação

Folger e Bush (1999, p. 89, in: Schnitman e Littlejohn, obra citada) percebem duas abordagens distintas no processo de mediação: (1) abordagem de resolução de problemas; (2) abordagem transformacional.

Na abordagem de resolução de problemas (1):

- no decurso do processo, a perspectiva é de que se siga o modelo de transmissão de comunicação, e que o mediador intervenha com propostas e contrapropostas;

- na saída do processo, culminaria com um acordo, em que se privilegia a resolução, se ignora objetivos sutis e significativos, ficando dentro de um enfoque dimensional.

Na abordagem transformacional (2):

- No decurso do processo, a perspectiva é de um "construcionismo social", em que as partes admitem, mutuamente, capacitação e reconhecimento para construir uma proposta;

- a capacitação, presente no processo, envolve ajudar cada parte a desenvolver "uma maior sensação de autovalia, segurança, autodeterminação e autonomia" (Shailor, 1999, p.71, in: Schnitman e Littlejohn, 1999, citando a definição de Folger e Bush);

- o reconhecimento, presente na abordagem transformacional, reforça a habilidade inata de cada pessoa de praticar o reconhecimento do outro e sua preocupação com o mesmo, em cada estágio do processo;
- permeia a sensibilidade e o sentimento de responsabilidade por gerar e apoiar um contexto para os esforços das próprias partes, tendo como marca registrada, se auto e hetero permitir pela deliberação, tomada de decisão, comunicação e tomada de perspectiva;
- a presença de terceiros no processo ou mediador, não é para insistir, mas para "assistir na identificação de oportunidades para capacitação e reconhecimento e para ajudar as partes a reagirem a essas oportunidades da maneira que o desejarem" (p. 98);
- o processo passa a ser co-evolucionário (Bateson, 1972, 1979), interativo, e interpretativo, culminando ou em acordos diferenciados ou em novos insights;
- na saída, então, acordos diferenciados, ou seja, sólidos e estáveis, capazes de criar, manter, negociar ou, até mesmo, transformar suas realidades sociais.

Shailor (1999, p.72) relata que, através de uma série de estudos de caso (1994), evidenciou uma relação entre a disposição por uma abordagem transformacional e a contribuição para as compreensões de si, dos outros e da situação, ao mesmo tempo, permitindo soluções concretas e acordos alcançados.

O próprio Shailor (1999, p.72) considera a comunicação na perspectiva da mediação. Dentro do processo de comunicação, distingue dois modelos: (1) modelo de transmissão; (2) modelo construcionista.

No modelo de transmissão, o processo de comunicação caracteriza-se em veicular mensagens ou criar mensagens, com graus variáveis de precisão, habilidade e persuasão, permeando a expectativa de culminar num acordo dentro dos interesses em comum. O papel do mediador é

de um transmissor e clarificador.

No modelo construcionista, o processo de comunicação caracteriza-se em, a partir de mensagem, numa possibilidade de transformação, e de redefinição conjunta de significados e ação, ou da parte (1), ou do outro (2), ou da situação (3), ainda no decurso do processo, agregando ou avançando para alternativas, tais como, a delegação de poderes (a capacidade de cada indivíduo de identificar suas preocupações, de avaliar suas opções e de tomar decisões cientes), o reconhecimento (habilidade de cada indivíduo de entender os outros, de respeitá-los e de demonstrar preocupação por eles), a conscientização (habilidade de cada indivíduo de aumentar o escopo de sua compreensão ao descobrir novas informações, de fazer novas conexões e ao desenvolver formas de perceber e trabalhar com sua situação).

A visão relacional na mediação transformativa

Uma visão alternativa começou a ser articulada na década passada, para contrapor uma visão individualista do mundo, e refletindo aspectos de um novo paradigma, denominada de visão "relacional" da sociedade humana:

"Em uma visão relacional, a sociedade pode e deve construir instituições que são veículos, não apenas para proteção de direitos e liberdades individuais, mas também para o desenvolvimento da comunidade cívica e interconexão humana." (Folger e Bush, 1999, p.85, in: Schnitman e Littlejohn, obra citada).

O modelo Desenvolvimento da Comunidade Cívica e Interconexão Humana de Folger e Bush (1999, p.85) preconiza:

- uma visão relacional por parte dos protagonistas na entrada do processo;

- um ambiente de engajamento cooperativo, com possibilidades de: (1) ampliação da capacitação e poder pessoal, com significado de auto determinação, e (2) ampliação de perspectivas dos outros, com significado de responsividade;

- as chances de se estabelecer e avançar na formação de elos comuns;

- as chances de ampliar a busca de memória mútua, contribuindo para fundamentos, tais como, força individual, conexão, empatia, comunidade, compreensão e compaixão.

A cultura da "comunidade cívica e interconexão humana" estabeleceria outra cultura no manejo das expectativas e conflitos, ou seja, no dizer de Folger e Bush (1999, p.89), um contexto para os esforços das próprias partes:

- ampliando as oportunidades de capacitação;

- ampliando as oportunidades de reconhecimento;

- ampliando as chances de escolhas ou mudanças espontâneas (p. 90);

- caracterizando-se pela não-diretividade por parte do mediador, ou seja, papel não-direcionador, e, sim, papel responsivo (p. 92);

- corroborando para o encaminhamento de: ou acordo, ou novos insights, ou, ainda, testes da realidade (opções provisórias) (p. 90).

Perspectiva Dialógica em Mediação

Schitman (1999, p. 101) propõe o diálogo como um instrumento privilegiado para a construção de futuros possíveis e realizáveis em situações de conflitos, e percebe novos desenvolvimentos geradores com a presença do diálogo:

"Participar de uma mediação supõe um projeto e um acordo deliberado de co-criação de alternativas e de co-gestão responsável na resolução de situações problemáticas. O diálogo é o meio e o instrumento para esse processo."

Reportando-se às idéias de Bakhtin (1981, p. 258), relembra:

"A realidade social é entendida como a experiência humana constituída por meio de práticas comunicativas ou simbólicas. Todo diálogo ocorre em um contexto temporal-espacial - cronotopo - concreto e específico, e só é possível ingressar na esfera do significado em tais contextos temporal-espaciais concretos."

Na instância de uma elocução ou numa cadeia de elocuições podem ser detectados vários enlaces geradores, resumidos por Schnitman (1999, p.102) numa cadeia de quatro tipos de diálogos:

"o diálogo entre o já falado num passado distante e as elocuições prévias, o diálogo entre o passado imediato e o presente, o diálogo entre o presente e as respostas antecipadas de quem escuta e o diálogo entre o presente e as respostas antecipadas de um falante ou interlocutor ideal (Baxter e Montgomery, 1996, p.30). Outros enlaces são também possíveis tanto em diálogos como em diálogos sobre diálogos (Andersen, 1991)."

Em razão da cronotopia do evento e do problema em foco, e tendo presente que se acede ao significado em contextos concretos, ou seja, "os significados são locais e mutantes, e se constroem, se mantêm e se transformam socialmente" (Schnitman, 1999, p.103), isso irá exigir dos protagonistas do processo:

- habilidades para conduzir-se na diversidade e na tensão das diferenças, uma vez que servem de plataforma para acordos com potencial de transformação;

- habilidades em atingir acordos, embora específicos e restritos à tipologia do evento, acordos

pensados como organizadores de estabilidade relativa, construções temporárias, maleáveis, ou seja, que podem sofrer modificações;

- habilidades em tecer acordos de estabilidade relativa que permitam entender o possível, a partir de estruturas cognitivas, e a agir, a partir de estruturas construtivas, face o potencial de transformação;

- habilidade em utilizar ferramentas para a mediação (p. 104), tais como, tecer conexões, navegar no diálogo, traçar itinerários corporizados, incluir metáforas, usar perguntas desconstrutivas, a construção de nós, estabelecer enlaces e redes dialógicas, incluir narrativas;

- habilidade em elaborar a transformação partindo do existente ao possível;

- habilidade em utilizar a epistemologia da reflexão em ação (Schön, 1983 e 1991; Argyris, 1993; citados por Schnitman, 1999, pp.110 e122), permitindo plataformas novas para a criação de possibilidades, novas tramas, novos organizadores possíveis para as relações, incluindo o manejo e a resolução de conflitos (pp. 104 e 109);

- habilidade em estabelecer um interjogo entre marcos possíveis, em que a partir dos problemas do marco existente, e pesquisando interesses comuns e alternativas aceitáveis, se possa construir o marco possível (p. 110);

- habilidade em trabalhar com uma posição e perspectiva geradora, que inclui cada mediação como um projeto de uma equipe, que admite dirimir o marco das contradições, que integra um saber dizer, um saber fazer, um saber sobre si e sobre os outros em contexto singular, explorando perspectivas, novas compreensões e novos manejos, utilizando-se o feedback, num esforço para domínios, mesmo que parciais, e para práticas novas em que se examinam as implicações, desenvolvendo imaginativamente os resultados desejados (p.114);

- habilidade em trabalhar com a possibilidade de transformação de um sistema social, ou seja, no dizer de Schnitman, uma perspectiva de sujeitos-em-contexto que constroem sujeitos e contexto (p.116).

Conclusões

Conclusões provisórias permitem afirmar:

- a) Os dois paradigmas não se contrapõem;

- b) Ambos podem ser utilizados como mecanismos de intervenção e monitoramento nos processos relacionais;

- c) Ambos podem servir de referenciais em situações de interesses divergentes e conflitos relacionais;

- d) Ambos podem contribuir para a perspectiva construtivista dos processos educacionais e a perspectiva construcionista nos processos relacionais;

- e) Ambos resgatam o papel de protagonistas e de co-autores do processo, por parte dos agentes e interlocutores quando na dinâmica interpessoal e grupal dos processos educacionais.

Por sua vez, os dois paradigmas tem características próprias:

- 1) O contrato psicológico caracteriza-se como um paradigma de automeediação;

- 2) O paradigma de mediação pode tomar a configuração de automeediação e de intermediação;

(3) Os dois paradigmas utilizam o mecanismo do pacto entre as partes: no contrato psicológico o pacto irá automediar a relação entre as partes no decurso do processo; no paradigma da mediação o pacto firmado entre as partes poderá ser um dos resultados do processo de intermediação;

(4) Os dois paradigmas podem contribuir para a qualificação do processo e na melhoria do alcance dos resultados desejados;

(5) Ambos os paradigmas podem ser utilizados, de forma eficaz, no processo ensino-aprendizagem e na relação professor-aluno.

Referências bibliográficas:

DRAKE, Laura E. e DONOHUE, William A. *Teoria da Estruturação Comunitária na Resolução do Conflitos*. In: Schnitman, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.). *Novos Paradigmas em Mediação*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

FOLGER, Joseph P. e BUSH, Robert A. Baruch. *Mediação Transformativa e Intervenção de Terceiros*. : as marcas registradas de um profissional transformador. In: : Schnitman, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.), obra citada.

GERGEN, Kenneth J. *Rumo a Um Vocabulário do Diálogo Transformador*. In: Schnitman, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.), obra citada.

KOPS, Darci. *O Contrato Psicológico e a Relação Professor-Aluno*. Tese de doutorado. Wauwatosa/ Wisconsin/EEUU: WIU, 1999.

MOORE, Christopher W. *O Processo de Mediação: estratégias práticas para a resolução de conflitos*. 2ª ed. Porto Alegre: Artmed, 1998.

SCHNITMAN, Dora Fried. *Novos Paradigmas na Resolução de Conflitos*. In: Schnitman, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.), obra citada.

SCHNITMAN, Dora Fried. *A Mediação: novos desenvolvimentos geradores*. In: Schnitman, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.), obra citada.

SCHNITMAN, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.) *Novos Paradigmas em Mediação*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

SHAILOR, Jonathan G. *Desenvolvendo uma Abordagem Transformacional à Prática da Mediação: considerações teóricas e práticas*. In: Schnitman, Dora Fried e Littlejohn, Stephen (orgs.), obra citada.

Darci Kops, é professor universitário, consultor e assessor para assuntos de gestão de recursos humanos, gestão comportamental, gestão organizacional, e pedagogia empresarial.
E-mail para contato: kopsdar@cpovo.net

O CONTRATO PSICOLÓGICO E O PARADIGMA DA MEDIAÇÃO: por uma pedagogia construcionista social

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55

O CONTRATO PSICOLÓGICO E O PARADIGMA DA MEDIAÇÃO: por uma pedagogia construcionista social

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55

O CONTRATO PSICOLÓGICO E O PARADIGMA DA MEDIAÇÃO: por uma pedagogia construcionista social

Escrito por Darci Kops

Qua, 30 de Novembro de 2011 09:55
