UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

Curso de

Supervisão Avançada de Estudantes

Género e Supervisão Inclusiva

Rehana Capurchande, Teresa Manjate & Maida A. Khan

Copyright © UEM 2021. Todos os direitos reservados

Facilitadoras

Prof. Doutora Teresa Manjate
Centros de Estudos Africanos
Email: manjatet@gmail.com



Prof. Doutora Maida A. Khan
Faculdade de Engenharia
Email: khan.maida@gmail.com



Profa. Doutora Rehana Capurchande
Faculdade de Letras e Ciências Sociais
Email: rehana.dc@gmail.com



Objectivos

No final desta sessão os participantes deverão ser capazes de:

- **Explicar a importância da supervisão inclusiva e sensível ao género;**
- **Identificar desafios relacionados com o género, diversidade e inclusão na supervisão;**
- Aplicar práticas de supervisão sensíveis ao género e a diversidade.

Plano de apresentação

1. Contextualização
2. Conceitos: género e inclusão na supervisão
3. Desafios na supervisão inclusiva
4. Algumas achegas na relação supervisão/género e NEE
5. Práticas para uma supervisão sensível ao género e diversidade.

Plano da sessão

Tempo	Actividade
10.30 - 11:20 Rehana Capurchande	Plenário: Introdução, definições, brainstorm, género e supervisão
11:20 - 11:45 Teresa Manjate	Actividade de grupo: organização, apresentação em plenário, resumo das principais constatações
11:45 - 12:00 Maida Abdulssatar Khan	Plenário: Ajuste de práticas e conclusão

CONTEXTUALIZAÇÃO

Diversidade e Inclusão

- A **supervisão inclusiva** é uma prática de orientação académica que respeita:
  - **A diversidade de perfis**
  - **A diversidade de ritmos**
  - **A diversidade de origens e**
  - **As necessidades dos estudantes de doutorado**.

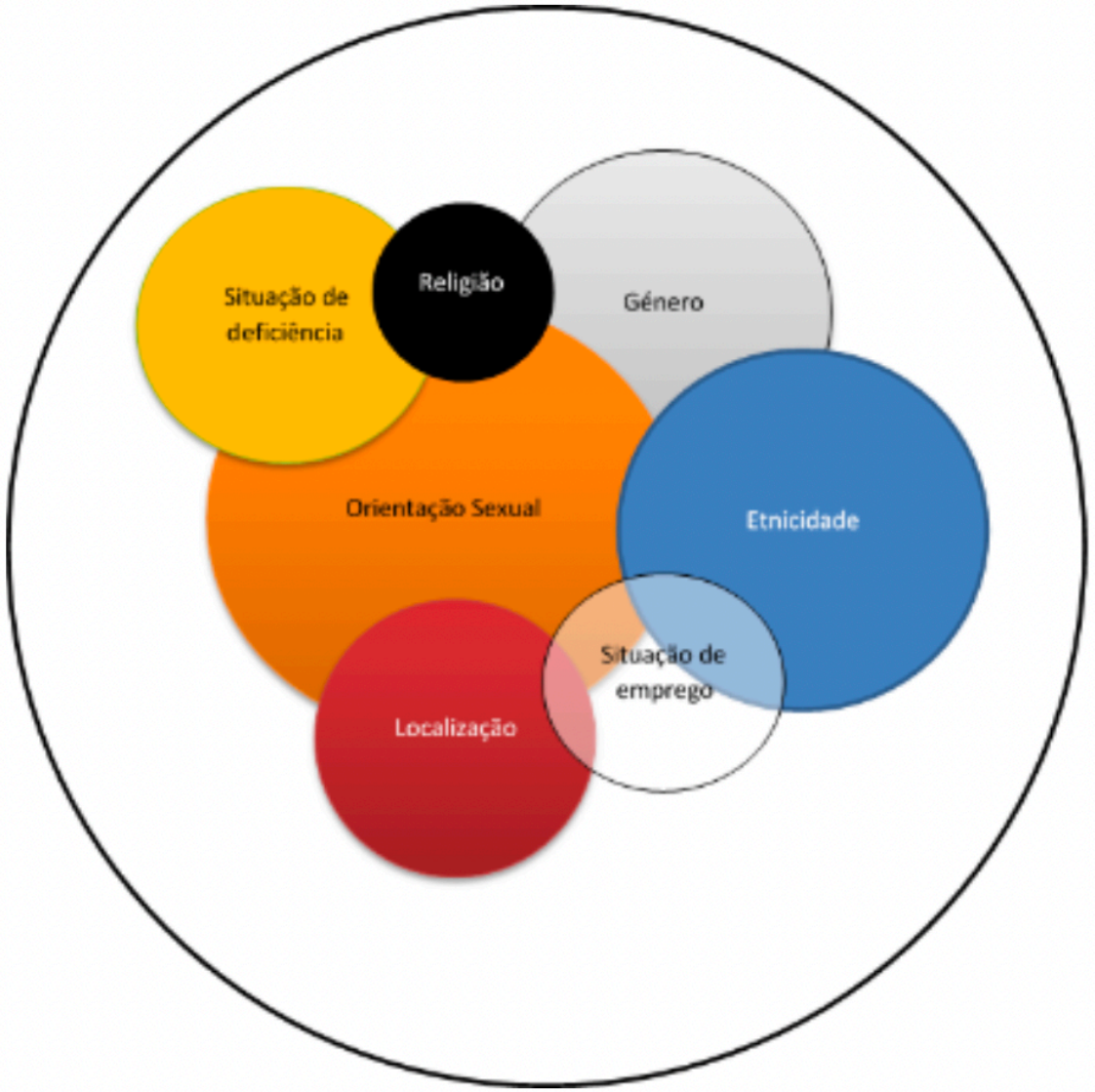
A supervisão inclusiva promove a equidade, o diálogo aberto e a adaptação de métodos de mentoria para combater preconceitos e barreiras no ensino superior.

Actividade 1: Breve reflexão (5 minutos)

1. Em termos de género, qual é a situação, nas IES em Moçambique?

2. Que outras situações ou características podem criar barreiras à participação e ao sucesso dos estudantes de pós-graduação?

Uma supervisão inclusiva reconhece o princípio da Interseccionalidade: Os supervisandos podem experimentar formas sobrepostas (ou seja, intersectadas) de opressão, discriminação e marginalização com base nas suas identidades coexistentes, tais como, o género, etnia, orientação sexual, condição física, o estatuto sócio-económico, o país de nascimento e o estatuto jurídico, incluindo o estatuto de asilo.



O CONTEXTO DA PÓS-GRADUAÇÃO

Para o estudante

Segundo Nasir & Makete (2015) a formação na pós-graduação é

- Processo solitário
- Exigente
- Criativo
- Emocional



Na supervisão

depende da natureza da relação entre o estudante e o supervisor, em termos de:

- Correspondência académica e experiência
- Estilo de supervisão [perfil do supervisor] - flexibilidade e sensibilidade (Dlamini, 2018).

Tem a ver com o perfil do supervisor/contextos/tipos e contextos de feedback/ natureza de supervisão/género*…

A investigação demonstra que a cultura e as normas no seio académico ainda favorecem os homens (Akala, 2021; Ali, Ullah & Sanauddin, 2019; Hagedorn, 1999)

01 Distribuição por género

Maioritariamente dominada por homens, discrimina as mulheres.

02 Interacção

Envolve formas masculinas e femininas de pensar e falar, interacções sexuais e outras interacções sociais (Leonard, 2001).

03 Investigação e redes

Há uma tendência para redes de investigação e colaboração em investigação serem segregadas por género (Kyvik e Teigen 1996).

Algumas definições: Género e Sexo…

O género é definido como se...

O género é frequentemente confundido com o sexo. É definido como se:

➢Fosse baseado no sexo. Mas não é;

Género é conjunto de características sociais, culturais, políticas, psicológicas, jurídicas e económicas atribuídas às pessoas de forma diferenciada de acordo com o sexo;

O género refere-se a papéis socialmente construídos, responsabilidades, princípios, comportamentos, características, direitos e exclusões atribuídos a homens e mulheres.

Sexo

- Refere-se às características biológicas e fisiológicas que definem o homem e a mulher;
- Homem e mulher são categorias do sexo;
- Feminilidade e masculinidade são categorias de género.

Sexo & Género

Sexo

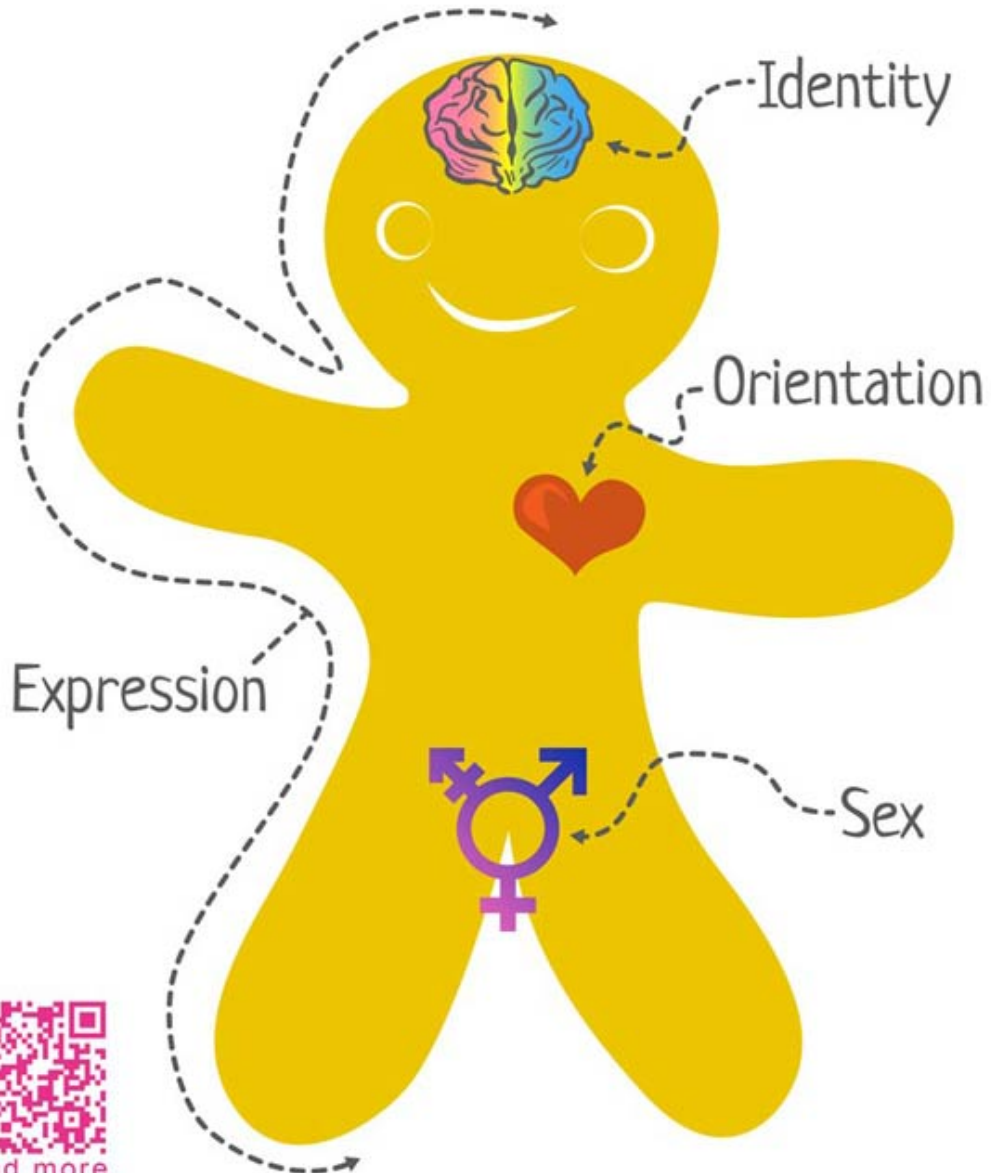
- Masculino e Feminino
- Biológico
- Natural e factual
- Estático*
- Universal

Género

- Feminilidade e Masculinidade
- Construção sociocultural
- Percepções
- Dinâmico
- Contextual

The Genderbread Person

by www.ItsPronouncedMetrosexual.com



read more

Gender Identity

Woman — Genderqueer — Man

Gender identity is how you, in your head, think about yourself. It's the chemistry that composes you (e.g., hormonal levels) and how you interpret what that means.

Gender Expression

Feminine — Androgynous — Masculine

Gender expression is how you demonstrate your gender (based on traditional gender roles) through the ways you act, dress, behave, and interact.

Biological Sex

Female — Intersex — Male

Biological sex refers to the objectively measurable organs, hormones, and chromosomes. Female = vagina, ovaries, XX chromosomes; male = penis, testes, XY chromosomes; intersex = a combination of the two.

Sexual Orientation

Heterosexual — Bisexual — Homosexual

Sexual orientation is who you are physically, spiritually, and emotionally attracted to, based on their sex/gender in relation to your own.

Actividade de grupo

Actividade de grupo (em grupos de 2) 15 minutos

Actividade de grupo

- Pense no seu tempo como estudante de pós-graduação ou como supervisor; qual foi/é a sua experiência de supervisão?
  - Mulher supervisionada por homem
  - Mulher supervisionada por mulher
  - Homem supervisionado por homem
  - Homem supervisionado por mulher

Apresentação resumida da actividade de grupo

Género e supervisão - porque é que nos devemos preocupar?

Razões para preocupação com o género na supervisão?

Supervisão: Aquisição de aptidões e competências de investigação adequadas

Controlo da qualidade:

- Permite que os estudantes de pós-graduação deem contribuições originais nos seus domínios
- Permite que os estudantes se tornem investigadores independentes no seu domínio

- **Comunicação:**
  - **Comunicação** entre o supervisor e o supervisando
  - **Natureza da relação** entre supervisor e o estudante
  - Combinação entre conhecimento académico e experiência
  - Estilo de supervisão - transformador/tradicional?
  - Flexibilidade e sensibilidade

(Dlamini, 2018)

Razões para preocupação com o género na supervisão?

- Os estudos de pós-graduação são um processo de socialização de práticas numa comunidade académica;
  - O supervisor é importante para apresentar os estudantes à comunidade académica*
  - A prática da supervisão oferece a oportunidade de discutir cultura*, normas e as rotinas académicas com o supervisando
  - O supervisor é um actor-chave no reforço da igualdade entre homens e mulheres no meio académico.

- A compreensão por parte do supervisor do seu papel e da forma como pode ajudar o estudante a atingir o seu pleno potencial é fundamental para uma supervisão eficaz (Hockey, 1996).

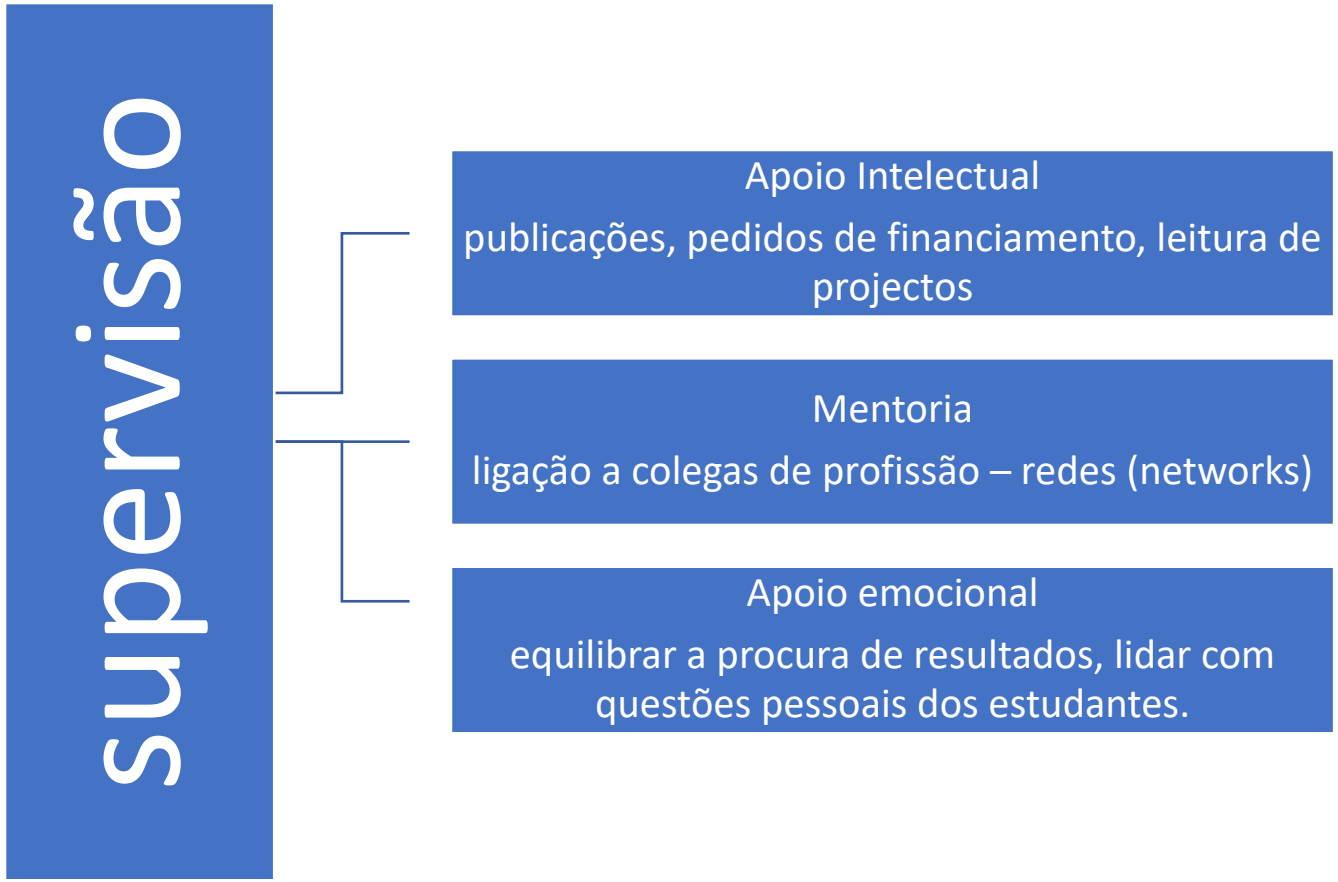
Género e relação de supervisão

Supervisão

O objectivo da supervisão é orientar e apoiar os estudantes durante o processo de realização de um doutoramento (Akala, 2021)

COMO??

Acções do supervisor



Supervisão – relação desigual

- A supervisão é uma relação pedagógica desigual e cheia de poder
  - A metáfora da aprendizagem (Johnson, Lee, Green, 2000)
  - O mestre-escravo (Grant, 2008)
  - Modelos de tutoria (Lindén, Ohlin, Brodin, 2011)
  - Relações de poder na supervisão de equipas (Manathunga, 2012)

As estudantes graduadas são mais propensas do que os seus homólogos masculinos a:

- **Desistência**



- Desistir do curso

- **Retenção**



- Levar mais tempo para concluir a sua dissertação

- **Violência**



Sofrer:
assédio sexual
assédio académico
"Assédio de idade" (Formas de tratamento)

- **Violência**

- Estar expostas a discriminação subtil ou invisível (Björnermark & Kettis-Lindblom & Wolters, 2008)

- As práticas pedagógicas inerentes aos estudos de pós-graduação são vistas como sendo de género (Leonard, 2001).

- **Idade de estudo**



- Iniciar os seus estudos de pós-graduação muito mais tarde do que os homens (Brown e Watson, 2010)

- **Modo de estudo**



- Inscrever-se num regime de estudos a tempo parcial (Nasir & Makete, 2015).

- **Experiência**



- Experimentar níveis mais elevados de stress (Toews et al., 1997; Rossello, Cowan & Mairesse, 2020)

A estudante graduadas é mais propensa do que o seu homólogo masculino a:

Ter mais experiências negativas do processo de supervisão na pós-graduação.

Tomar decisões sobre se devem concentrar-se nos estudos ou na família

Ser excluídas das discussões informais por supervisores do sexo masculino (Rossello, Cowan & Mairesse, 2020)

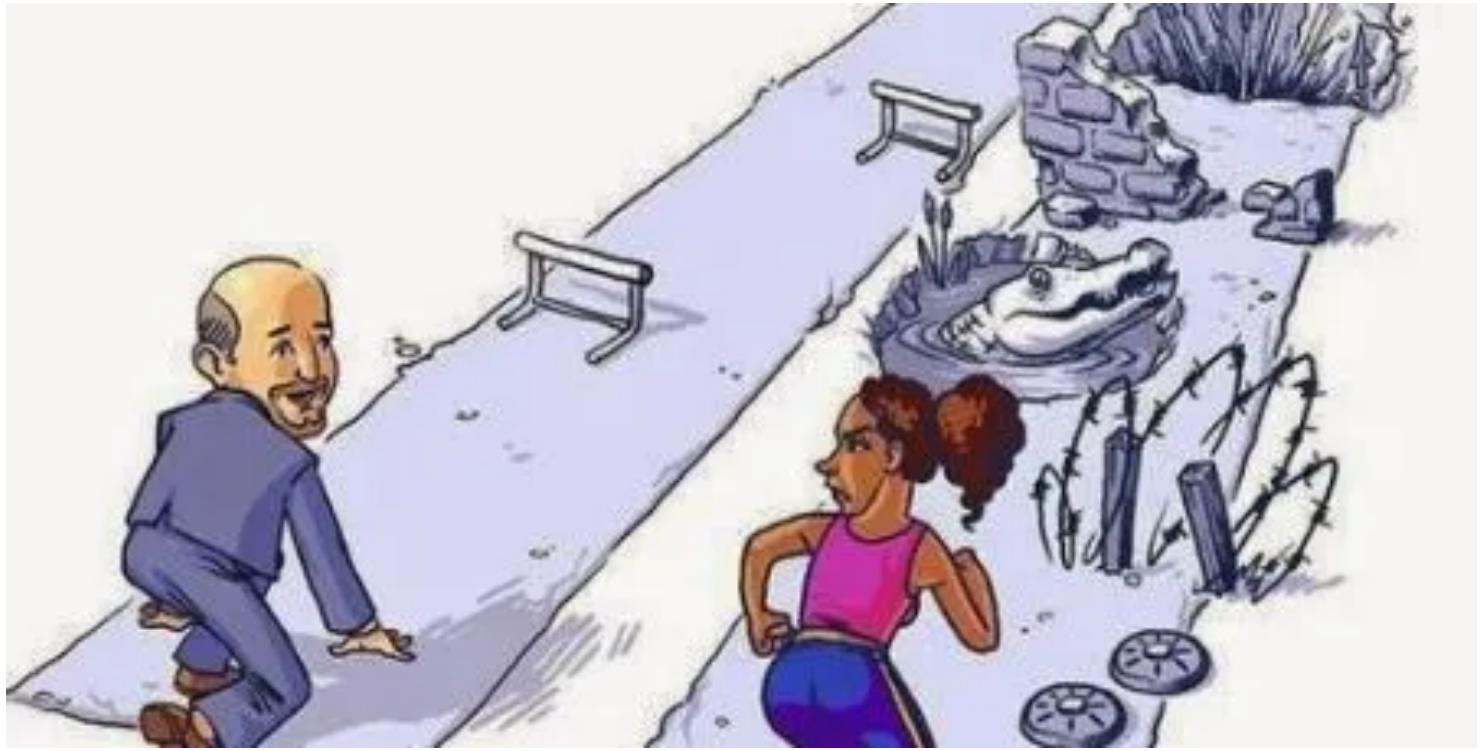


Não se sentirem tão inclusas como os seus colegas do sexo masculino no departamento como um todo

Raramente conseguir uma posição de investigação (Rosello, Cowan & Mairesse, 2020)

????

Comentários à imagem





Como podemos minimizar o efeito negativo das relações de género nas nossas práticas de

Breve Debate (10 minutos)

Género e supervisão - Jordan (2007); Ahearn (2010) Rossello, Cowan & Mairesse (2020)

- Os supervisores utilizam estratégias diferentes com supervisandos do sexo masculino e feminino
- Os supervisores do sexo masculino nem sempre compreendem os problemas das estudantes do sexo feminino
- Os supervisores do sexo masculino não pedem a opinião das suas supervisadas
- Os supervisores do sexo masculino tendem a favorecer os estudantes do sexo masculino em termos de acesso a recursos e oportunidades de emprego adicionais
- Os supervisores do sexo masculino revelaram um comportamento de tutoria menos positivo do que os supervisores do sexo feminino

Influência do género na relação de supervisão
(Hindes & Andrews, 2011)



- O género influencia a abertura e a afiliação que se experimenta na supervisão;



- Os supervisores do sexo feminino centram-se mais nas relações do que os supervisores do sexo masculino;



- Os supervisores do sexo masculino classificam os potenciais supervisionados de forma mais negativa quando o



- O cuidado e a preocupação são importantes;

Composição da unidade – Rossello, Cowan & Mairesse (2020)

01

A satisfação dos estudantes (tanto do sexo feminino como masculino) depende do equilíbrio entre os géneros no conjunto do corpo docente

02

Os departamentos dominados por homens, dominados por mulheres e equilibrados em termos de género comunicam diferentes conjuntos de valores aos seus estudantes de doutoramento (Haake, 2008)

03

As estudantes do sexo feminino sentem menos apoio e menor autoestima em departamentos dominados por homens, independentemente do sexo do seu supervisor

Supervisor – correspondência entre estudantes – Rosello, Cowan (2019); Erickson, 2012

Os estudantes preferem trabalhar com supervisores do mesmo sexo

Emparelhamento homem-homem

- **Mais orientado para a tarefa** (menos orientado para a relação) do que os pares **Mulher – Homem.**
- A qualidade do comportamento colaborativo dos supervisores **é mais elevada** do que entre homens e mulheres.

Emparelhamento mulher-mulher

- **Mais satisfação** com os seus supervisores do que entre estudantes do sexo feminino e supervisores do sexo masculine.
- **Mais produtivos** e com maior probabilidade de se tornarem funcionais.

- O ensino em grupo tem sido fortemente defendido pelas próprias mulheres como uma forma de ensino e supervisão que é "amiga do género".
- Mas:
  - As mulheres têm mais probabilidades de concluir os programas de investigação sozinhas, sem as vantagens de trabalhar em equipa (Dever, 2008).

- Algumas dicas

Práticas para uma supervisão inclusiva

PASSO 1

PASSO 2

PASSO 3

PASSO 4

PASSO 5

- Adaptar comportamento/estilo de acordo com as necessidades do estudante;
- Avaliar e considerar as diversas necessidades dos estudantes --género, a cultura, a etnia; deficiência/NEE, contexto socioeconómico, entre outras;
- Cultivar uma boa relação com os supervisandos
- Ter um grande interesse pelo trabalho de investigação dos supervisandos;
- Demonstrar uma atitude de apoio e de incentivo.

Práticas para uma supervisão inclusiva



Comunicar

Realizar reuniões regulares - requer dedicar tempo de qualidade aos supervisionados.

Ser sensível

Estar consciente dos efeitos da sua resposta e crítica sobre os alunos.

Apreciar

Apreciar as ideias dos estudantes e orientá-los para a conclusão do seu trabalho de investigação.

Influenciar

Promover os valores culturais.

Como gostaria de tratar o seu supervisando?

- Ser profissional e simpático é diferente de ser

  Privado e Pessoal;

- Qual é o "nível correcto" de proximidade - colegas, parceiros intelectuais, amigos, subordinados?

Esforços

- Devido às variações nas experiências de supervisão de homens e mulheres, as instituições estão a desenvolver orientações para melhorar a equidade na experiência.

- **Ligação para o kit de ferramentas de supervisão de doutoramento, sensível ao género**
- http://www.festatool.eu/

Reflexão final (5 Minutos)

O que podem as nossas IES – e cada um de nós enquanto supervisor – fazer para proporcionar uma experiência de pós-graduação mais equitativa e inclusiva?

Conclusões

- Uma aliança de trabalho positiva e produtiva, bem como uma gestão eficaz dos conflitos interpessoais, são essenciais para uma supervisão bem sucedida (Heru, Strong, Price, & Recupero, 2006; Nelson, Gray, Friedlander, Ladany, & Walker, 2001).



- As características individuais do supervisor e do supervisionado, incluindo o seu género, são componentes fundamentais que influenciam a natureza e a qualidade da relação (Bernard & Goodyear, 2004; Brock & Sibbald, 1988; Wetchler, Piercy, & Sprenkle, 1989).

Referências

- Dlamini, P. I. (2024). Examining the impact of abusive supervision on citizenship behavior: the perspective of South African public servants. Open Journal of Leadership.
- Tsvere, M.; Nyaruwata, L.T.(2012). Gender mainstreaming in higher education: Experiences from Africa. Zimbabwe International Journal of Open and Distance Learning International Research Conference-Special Edition, v. 2, n. 9, p. 19-25.
- Lee, S., Yun, S., & Srivastava, A. (2013). Evidence for a Curvilinear Relationship between Abusive Supervision and Creativity in South Korea. The Leadership Quarterly, 24, 724-731. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.07.002

Vamos continuar a conversa lá fora?

