Financiado pela União Europeia

Curso de Supervisão Avançada de Estudantes

Feedback óptimo

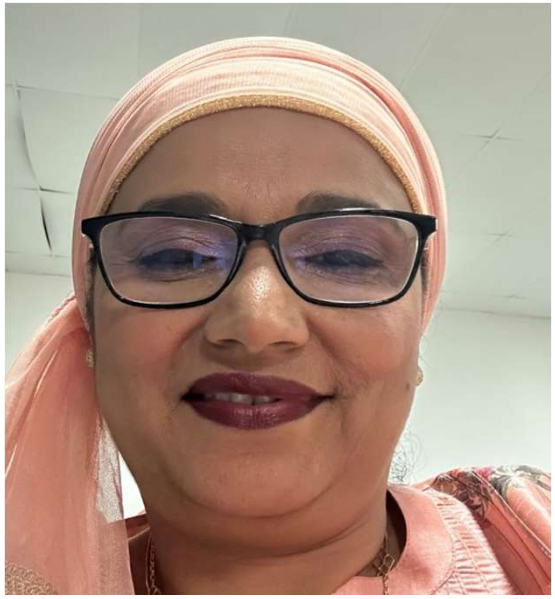


Prof. Doutora Teresa Manjate

Centro de Estudos Africanos

Faculdade de Letras e Ciências Sociais

Email: manjatet@gmail.com



Prof. Doutora Maida Khan, Eng.

Faculdade de Engenharia

Email: khan.maida@gmail.com

Objectivos da sessão

Até ao final da sessão serão capazes de:

1. Definir correctamente o *feedback na supervisão*;

2. Identificar os elementos de um *feedback* eficaz; e

3. Aplicar boas práticas de *feedback* na supervisão da pós-graduação.

Copyright © UEM 2021. Todos os direitos reservados

PLANO DA SESSÃO

1. INTRODUÇÃO: DEFINIÇÃO DE *FEEDBACK* NA SUPERVISÃO
2. ELEMENTOS DE UM *FEEDBACK* EFICAZ
3. POR QUE DAR *FEEDBACK*
4. QUANDO DAR *FEEDBACK*
5. OS OITO CONSELHOS SOBRE *FEEDBACK* ÓPTIMO E SUA APLICABILIDADE
6. RESUMO
7. REFLEXÃO FINAL

Copyright © UEM 2020. Todos os direitos reservados

INTRODUÇÃO: O QUE É *FEEDBACK*?

Actividade 1

Objectivo: identificar palavras que melhor caracterizam *feedback.*

Definição de feedback (5 minutos)

1. Aceda ao site*: www.menti.com*
2. Introduza o código que aparecerá no ecrã (6 dígitos). **33941812**
3. Responda às perguntas em tempo real.
4. Veja as respostas aparecerem no ecrã da sala

INTRODUÇÃO: O QUE É *FEEDBACK*?

- ***Feedback* é a opinião de 1 ou mais intervenientes sobre algo q alguém fez, disse ou escreveu.**

➢ Pode ser positivo ou negativo.

- Trata-se de fornecer informação de forma orientada de forma incentivar o destinatário a reflectir, aceitar, aprender e, eventualment fazer com tal informação mudanças para melhor.

- ***Feedback – é a informação construtiva, dada com respeito e clare que ajuda alguém a compreender o que fez bem, o que pode melhor e como progredir***

FEEDBACK EFECTIVO

ra que seja efectivo, o *feedback* deve ter em conta quatro
ementos:

1. Propósito
2. Tempo [Cumprimento de prazos]
3. Forma
4. Espaço / Lugar/ambiente



O PROPÓSITO do *feedback* na supervisão

. Permitir que os visados apreciem os padrões que se espera que alcancem

. Melhorar as competências dos supervisandos na concepção da pesquis
ncluindo recolha, análise e interpretação de dados e elaboração
issertações;

. Aprofundar a compreensão do problema ou tema de investigação ao lon
o curso; e

. Dar-lhes o sensação de realização.

TEMPO [CUMPRIMENTO DE PRAZOS]

O *feedback* deve ser realizado dentro do prazo previsto porque:

. Os atrasos podem indicar ao supervisando que o supervis
ão dá prioridade ao seu trabalho;

. É necessário cumprir os prazos institucionais para o
momentos-chave do *feedback*;

***O não cumprimento pode prejudicar o desenvolvimento d
projecto.***

Copyright © UEM 2020. Todos os direitos
reservados

FORMA: ORAL OU ESCRITA

ORAL

As duas formas podem ser:

- ✓ presencialmente
- ✓ por telefone
- ✓ por plataformas *online*
- ✓ de forma híbrida

ESCRITA

- ✓ enviados antecipadamente ou
- ✓ entregues ao supervisando, na hora da supervisão*.

A forma escrita pode servir como prova importante ***no caso de supervisando apresentar reclamação.***

Copyright © UEM 2020. Todos os direitos reservados

ESPAÇO / LUGAR / AMBIENTE (*SETTING*)













"I'm coordinating five different R&D projects, but SURE, I can spare a minute."

Seja qual for o cenário (setting), certifique-se de que não haja perturbações ou interrupções.

POR QUE DAR *FEEDBACK* NA SUPERVISÃO?

OBJECTIVO DO *FEEDBACK:* MELHORAR A QUALIDADE DA TESE

Adaptado de Trafford V and Leshem S (2008) Stepping Stones to Achieving your Doctorate: by focussing on your viva from the start.

	INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (Alto)	
NÍVEL ACADÉMICO E SUA INTERPRETAÇÃO **(Baixo)**	**Prática de Pesquisa** ***Tecnologia da tese***	***Demonstração de condição de Doutor*** ***Perspectivas teóricas***
	(Baixo)	

(Alto)

COLOCAÇÃO DE PARÂMETROS PARA AVALIAÇÃO DE UMA TESE

<table>
<tr><td></td><td colspan="2">INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO
(ALTO)</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">NÍVEL ACADËMICO

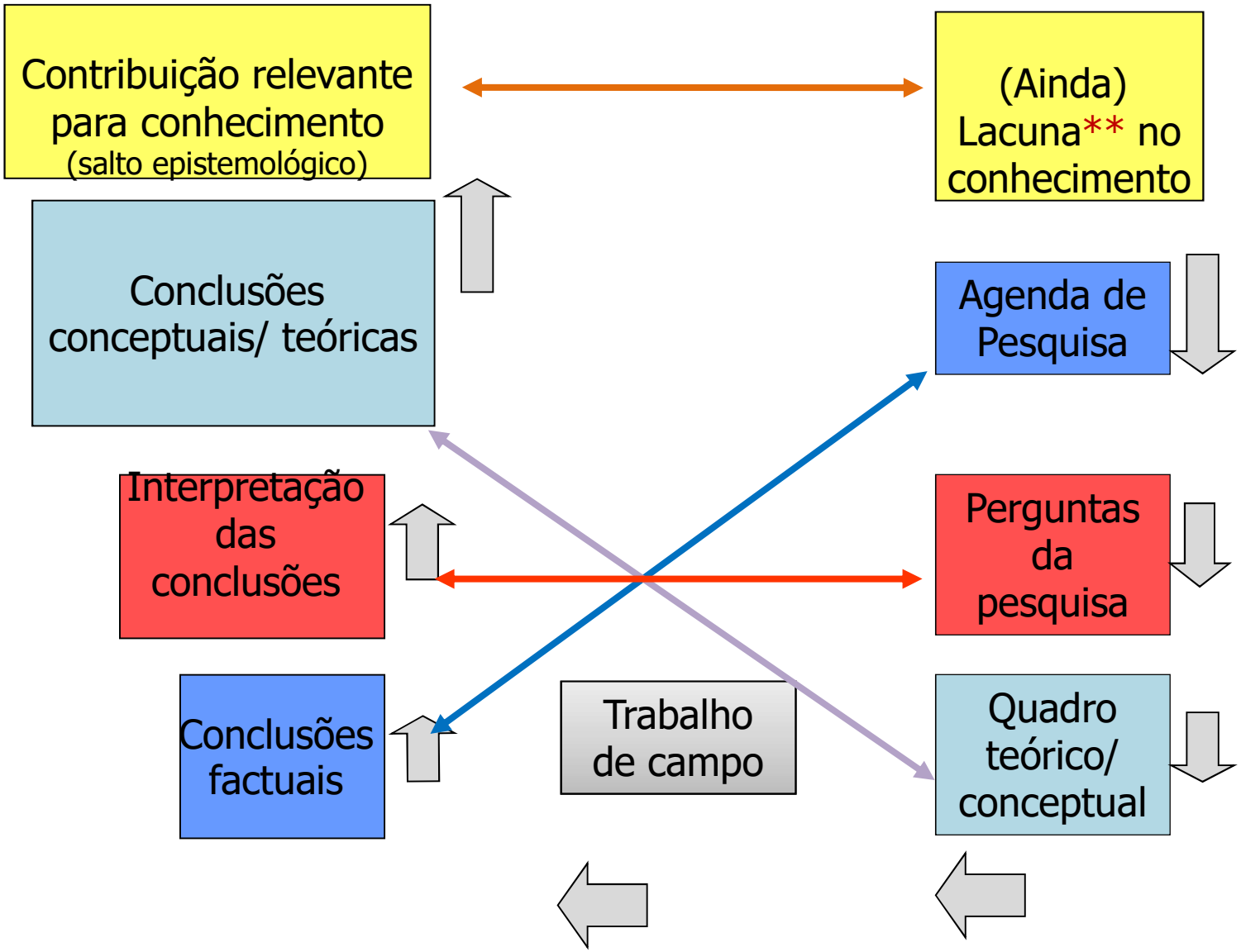
E SUA

INTERPRETAÇÃO

(BAIXO)</td><td>Questões de pesquisa
Escolha do tema
Local do estudo

Projecto de pesquisa e questões operacionais de trabalho de campo (também)</td><td>DEFENDENDO O DOUTORATENESS
• Contribuição para o conhecimento
• Conceituação das descobertas
• Síntese das descobertas
• Desenvolvimento de estruturas conceituais
• Estabelecendo ligações , conceitos</td><td rowspan="2">(ALTO)</td></tr>
<tr><td>Resolução de problemas práticos de pesquisa
Conteúdo da tese
Estrutura da tese</td><td>Identificação da abordagem de pesquisa e os paradigmas
Implicações das descobertas
Conhecimento mais amplo da literatura
Maior à-vontade com literatura relevante</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">(BAIXO)</td><td></td></tr>
</table>

QUANDO DAR *FEEDBACK* (FASES) ?



Fonte: Trafford and Leshem, 2012: 156-179

OITO SUGESTÕES PARA UM *FEEDBACK* EFECTIVO E SUA APLICABILIDADE

Copyright © UEM 2020. Todos os direitos reservados

1. Não esconda uma preparação inadequada; isto se não estiver preparado, não dê o *feedback*;
2. Crie um bom relacionamento;
3. Incentive o supervisando a começar a escreve cedo;
4. Valorize a avaliação do próprio supervisando e c co-supervisor;

Cont.

. Mantenha o propósito em mente;

. Diferencie o *feedback* para diferentes tipos de textos e fases;

. Fale sobre o progresso do trabalho;

. Fale abertamente sobre o *feedback*:

- **Use o princípio SCORE*!**

OMENTÁRIOS SOBRE A ADEQUAÇÃO DOS OITO CONSELHOS NO NOSSO ONTEXTO.

Gostariam de acrescentar alguma sugestão?

O PRINCÍPIO SCORE*

mplificar e especificar

arificar e confirmar: permita que os interlocutores tenham a me
mpreensão do que se está a falar (evite ambiguidades).

rganizar e ordenar: fica mais fácil acompanhar a mensagem qua
a está estruturada/ordenada.

eformular e reestruturar:….diga em outras palavras, ou diga "com
uero dizer…"; isto é, ou seja , por outras palavras …

xemplificar: os exemplos reforçam a compreensão.

Actividade 2 : Um caso de feedback a um estudante no final do doutoramento (20 minutos)

Objectivo:

- **Determinar a eficácia do *feedback* dado a estudante, conforme descrito no próximo slide**

Instruções:

Em grupos de 4-5, leia a descrição do caso (próximos slide responda às questões seguintes **(10 minutos)**

Copyright © UEM 2020. Todos os direitos reservados

O Caso

rge era um estudante de doutoramento. No andamento do seu programa de formação era m
peitado no seu departamento, bem como pelos seus colegas estudantes internacio
ecialmente de países africanos. Notável extrovertido, ele era um orador brilhante e m
fiante. Esses atributos valeram-lhe uma notável emancipação de seu supervisor, o que lhe perm
alhar e decidir de forma independente sobre muitas questões.

ndo chegou a hora da finalização/entrega, George apresentou sua tese de doutoramento
ervisor. O documento era muito volumoso (só a Revisão da Literatura ocupava mais de 70 págin
s a submissão da tese e prevendo sucesso, George comprou cinco passagens aéreas para to
ília regressar ao seu país de origem. Ele gabou-se para os seus colegas sobre o aparente suce
oveitou o momento, enquanto aguardava o *feedback* do seu supervisor, a jogar ténis, f
pras e algumas leituras, enquanto se preparava para o exame final.

ois de duas semanas, o supervisor chamou-o ao seu escritório para um *feedback* muito ráp
ndo George entrou no escritório, sem sequer convidá-lo para se sentar, o supervisor segur
t do documento da dissertação e disse: George, li o seu trabalho. É muito longo! Tem que cort
metade! George ficou chocado e esse feedback marcou o início de dias de intenso sofrime
enfrentava prazos sociais muito difíceis. Ele teve que remarcar a sua viagem e enfrentar a
idade. Não havia mais tempo para comemorar, mas ele finalmente sobreviveu a crise e
ovado.

Depois de ler o caso, responda às seguintes perguntas:

1. Quão eficaz foi o *feedback,* em termos de propósito, tempo, forma e ambiente (*settings*)?

2. Como é que poderia ter sido dado o *feedback?*

APRESENTAÇÃO DOS GRUPOS (15 minutos)

RESUMO

feedback

É **essencial** para uma relação saudável entre o(
upervisor(es) e o supervisando(s);

É condição necessária para **o sucesso dos supervisand**
os seus programas de doutoramento;

O ***feedback*** eficaz é um pilar essencial para uma bo
upervisão e pode prevenir conflitos entre supervisores
upervisandos.

RESUMO

Apesar das variações entre as áreas científicas na concepção e condução de pesquisas em programas de pós-graduação, existem muitas semelhanças nos elementos essenciais do feedback eficaz: propósito, cumprimento de prazos, forma e ambiente.

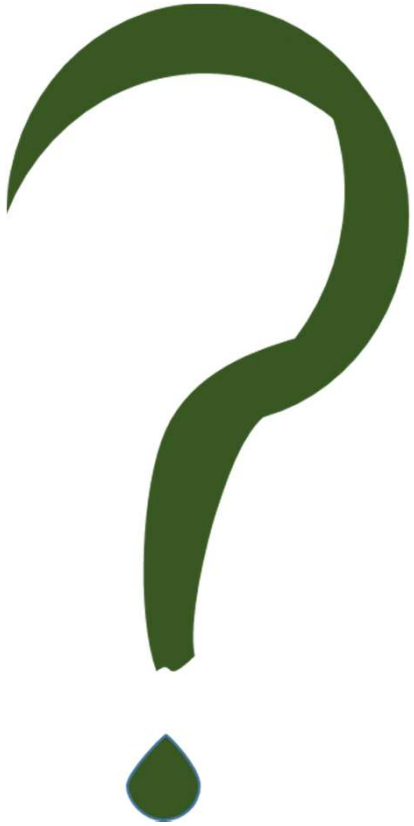
REFLEXÃO FINAL

Uma boa supervisão pode mudar a vida dos estudantes.

*Trata-se de **excelência**; excelência para viver uma bo vida com comiseração e respeito.*

(Tara Brabazon)

QUESTÕES ?



Copyright © UEM 2020. Todos os direitos reservados

FEEDBACK DA SESSÃO

A sessão abordou...

Definição de feedback na supervisão;

- **Feedback eficaz**
- **Quando, porquê e como dar feedback?**

Sugestões para um *feedback* ideal.

Agora você deve ser capaz de ...

⇨ definir correctamente o feedback na supervisão ;

⇨ Identificar os elementos de um feedback eficaz; e

⇨ Aplicar boas práticas de *feedback* na orientação na pós-graduação.

Copyright © UEM 2020. Todos os direitos reservados


Obrigada!
Obrigado!

Bibliografia

Tauchen, G., Teran Briceño, J. C., & Borges, D. S. (2023). Internacionalização da educação superior: Redes sociais e preocupações emergentes. Educação, 46(1), Artigo e44654. https://doi.org/10.15448/1981-2582.2023.1.44654

Trafford, V.N. (2003) Questions in doctoral vivas: views from the inside. Quality Assurance in Education, 11, 2, 114–122.

Trafford, V.N. (2008) Conceptual thresholds as a threshold concept in doctorateness. In Land, R., Meyer, J.F.H. and Smith, J. (eds) Threshold concepts within the disciplines. Rotterdam: Sense Publications.

Perkins, D. (2006) Constructivism and troublesome knowledge. In Meyer, J.H.F. and Land, R. (eds) Overcoming barriers to student understanding: threshold concepts and troublesome knowledge. London: Routledge.