

☰ White Paper

Transformando a má conduta em momentos de aprendizagem

Whitepaper do Turnitin Feedback Studio

A pedagogia da escrita tem, ao longo dos anos, se desenvolvido para abranger as necessidades educacionais dos alunos e também melhorar seus resultados de aprendizagem. Mas, em caso de má conduta, há pouco foco nas estratégias de ensino para promover o pensamento original na escrita estudantil. O desfecho para má conduta é, geralmente, punitivo ignorando os possíveis momentos de aprendizagem nas consequências – e, mais perceptivelmente, ignorando o uso de uma estratégia pedagógica para evitar a má conduta. Em cada contratempo, há oportunidades de aprendizagem. Neste artigo, discutimos maneiras pelas quais a verificação de má conduta se torna uma oportunidade de ensino para promover a originalidade.

Índice

O papel do feedback nas instruções de escrita	3
Dissuasão de má conduta hoje em dia	5
Desafios em feedback e má conduta	6
Transformando a verificação de má conduta em aprendizagem	8
Conclusões	11
Trabalhos citados	12

O papel do feedback nas instruções de escrita

A escrita é aprendida através do cultivo e hábito de escrever. Esse cultivo tem variações, mas principalmente – a escrita é aprendida através do feedback. É através da troca e da interação que os alunos aprendem a escrever e aplicar todos os princípios envolvidos na escrita.

Embora essa dependência do feedback e, portanto, do professor, tenha sido um fator consistente, o que mudou ao longo dos anos foi a abordagem do feedback. Nas décadas de 1950 e 1960, a abordagem era pautada nos erros e os professores corrigiam a gramática com regras severas. Essa abordagem tornou os objetivos claros aos alunos em uma via de mão única, sendo o professor a figura de autoridade.

Com o advento do trabalho de Mina Shaughnessy, 1977, os erros passaram a ser compreendidos como um estágio do desenvolvimento no processo de aprendizagem. Os professores que adotaram essa pedagogia voltaram-se para incentivar a escrita dos alunos com suporte ou marcos estruturados de aprendizagem, e com feedback. Isso exigiu que os feedbacks fossem mais elaborados e customizados, priorizando a individualidade dos alunos.

Porém, os estudos sobre feedback evoluíram muito mais nos últimos anos.

De acordo com John Hattie, **o feedback é mais efetivo quando oportuno, específico, aplicável e acessível para a audiência.**

Esses quatro princípios básicos centralizam as necessidades do aluno e o resultado do envolvimento do corpo discente em todo processo de escrita, desde o esboço até as revisões e o produto final. Esses princípios são a base sobre a qual os professores consideram suas críticas hoje.

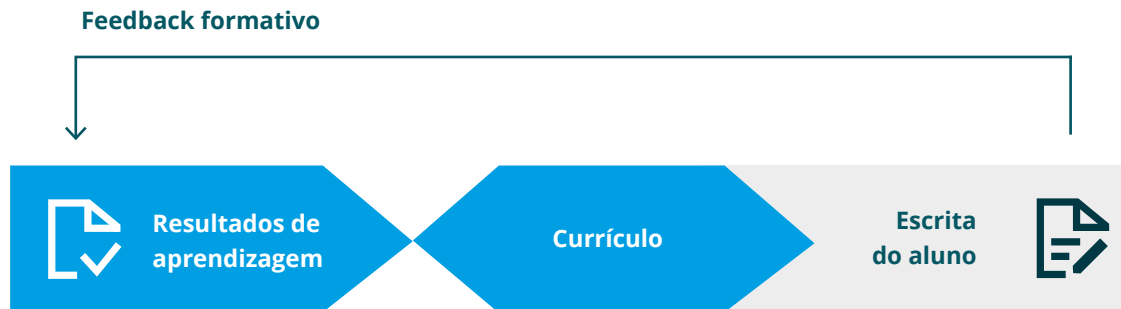
Além disso, o feedback é mais efetivo quando dado durante o processo – não apenas sobre o produto final mas durante todo o processo de escrita, de acordo com o texto de Hattie [Influences on Student Learning inaugural lecture](#) (1999):

“O moderador mais poderoso que aumenta as realizações é o feedback. A prescrição mais simples para melhorar a educação deve ser “ciclos de feedback” – fornecer informações sobre como e por que a criança compreende ou não, e quais direções o aluno deve seguir para melhorar” (p. 11).

O Feedback Formativo tanto avalia quanto estimula a aprendizagem; tais feedbacks guiam os alunos por todo o processo de aprendizagem. Uma vez que o feedback formativo fornece uma visão que permite a transparência, ele capacita os professores a orientar os alunos para um produto final completo, através de marcos de aprendizagem muito claros (estruturados) e do feedback – o feedback que é escolhido com o objetivo de facilitar o pensamento original e, conseqüentemente, a escrita. O feedback formativo, é claro, capacita efetivamente os alunos.

Enquanto o feedback sumativo seja puramente avaliativo, o feedback formativo assegura que o ensino esteja alinhado com o nível de compreensão de conceitos do aluno.

Feedback formativo



No trabalho, “[The Power of Feedback](#)” (2007) Helen Timperley e John Hattie afirmam que um feedback efetivo “refere-se às três perguntas principais: Onde estou indo? Como estou indo? E para onde vou na sequência?. Essas três questões abordam as dimensões de cultivar, dar uma devolutiva e guiar os próximos passos. Um ambiente de aprendizagem ou experiência ideal ocorre quando tanto os professores quanto os alunos procuram as respostas para cada uma dessas três perguntas.” (p. 86).

Hattie ainda afirma, “O feedback precisa fornecer informações especificamente relacionadas à tarefa ou processo de aprendizagem que preencham as lacunas entre o que foi compreendido e o que se deseja que seja compreendido” (p. 82).

A vantagem de tal abordagem é também melhorar a relação entre professor e aluno e, por fim, evitar a má conduta acadêmica; um aluno que se sente visto e conhecido tem menos chances de se envolver em má conduta. Além disso, a má conduta inadvertida também pode ser reduzida pois há ampla oportunidade de educar os alunos sobre citações e atribuições durante o processo de escrita. É durante esses momentos que a má conduta pode efetivamente ser dissuadida.

Hattie atualizou sua pesquisa em 2012 e constatou consistentemente que o feedback tem um dos maiores impactos que qualquer variável na aprendizagem do aluno sob o controle do professor. Em outras palavras, os professores podem impactar diretamente a aprendizagem do aluno para um nível mais alto com o feedback que fornecem durante o processo de escrita. Esta é uma noção motivadora, principalmente quando se coloca em comparação direta com outros tantos elementos que impactam os alunos sobre os quais os professores não têm NENHUM controle.

No seu comentário na Semana de Educação 2015 intitulado “[We Aren’t Using Assessments Correctly](#) (Nós não estamos usando a avaliação corretamente),” Hattie afirma: “Os professores precisam entender o que cada aluno já sabe, e para onde aquele aluno precisa seguir no processo de ensino. Eles precisam ser mestres em usar uma variedade de intervenções para ajudar seus alunos a alcançarem o sucesso, e avaliar o impacto que tiveram nisso.”

Se o feedback efetivo ocorre durante a aprendizagem e antes da avaliação sumativa, por que nós não podemos fazer o mesmo quando se trata de Integridade Acadêmica?

Se o feedback efetivo garante a aprendizagem do aluno, e se a Integridade Acadêmica é parte da aprendizagem, então, transitivamente, devemos aplicar o feedback para possibilitar a consciência sobre Integridade Acadêmica bem como em casos de má conduta.

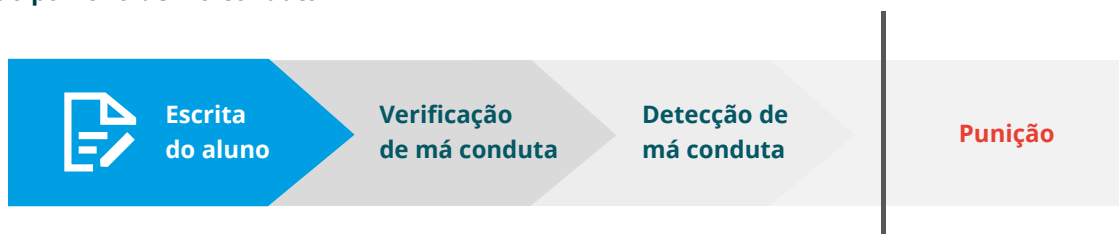
Como podemos transformar os ideais contemporâneos de aprendizagem ativa e feedback em prevenção de má conduta? E, em casos de má conduta, como podemos transformar esses momentos de punição em oportunidades de ensino? Como podemos transformar a má conduta em aprendizagem?

Dissuasão de má conduta hoje em dia

Não podemos abordar uma possível má conduta apenas na avaliação final - a Integridade Acadêmica deve ser abordada direta e indiretamente durante as instruções, bem como o feedback deve ser apresentado durante o processo de escrita. Devemos ter conhecimento sobre o quanto o aluno sabe sobre citações e atribuições e devemos facilitar o pensamento original através da aprendizagem. Esse feedback formativo que envolve baixo-risco é essencial para a dissuasão da má conduta.

Entretanto, quando se trata de má conduta, o resultado é muito mais punitivo e unilateral, como anteriormente - pedagogia baseada em feedback sumativo.

Dissuasão punitiva de má conduta



“Ser pego” com “consequências severas” são as peças centrais da dissuasão de má conduta atualmente. As consequências da má conduta são divulgadas desde a sala de aula até os Gabinetes de Integridade Acadêmica. A punição varia desde uma nota baixa na tarefa até a reprovação na disciplina ou suspensão e expulsão, todas medidas são muito severas e feitas para dificultar, senão impossibilitar, a recuperação acadêmica.

Para este fim, muitos verificadores de má conduta mostram a função “detectar casos de má conduta” e tomam medidas punitivas sem pensar em feedback ou remediação.

A detecção como função isolada não é parte do processo de aprendizagem.

Hattie e Timperley no trabalho “The Power of Feedback” (2007), afirmam que o feedback com “maior efeito”, em uma síntese de 500 meta-análises, “envolviam os alunos recebendo as informações do feedback sobre uma tarefa e sobre como fazê-la com mais eficiência” e aqueles feedbacks com “menor impacto envolviam elogios, recompensas e punições”(p. 84).

A punição não é uma ferramenta eficiente de aprendizagem.

A dissuasão da má conduta ao usar o feedback capacita a aprendizagem. É importante conhecer a continuidade do aprendizado em todos os pontos, não importa quão desafiador isso seja, pois o aluno que comete a má conduta não necessariamente nega a vontade de se engajar - eles só querem um atalho por uma infinidade de razões. Essas razões podem englobar falta de conhecimento sobre citações ou pode ser apenas preguiça e, ainda, pura malícia. Mas, muitas dessas razões podem ser contornadas quando o feedback é consistente e transparente.

É claro que a má conduta deve ter consequências claras e graves. Mas também, como uma questão educacional, a má conduta deve ser remediada. E, por fim, como a má conduta é um sintoma de algo maior - seja o desespero do aluno, falta de interesse na área de estudo ou falta de transparência - é melhor prevenir através de feedbacks de baixo risco e orientação.

Desafios em feedback e má conduta

Então, por que utilizar o feedback – dada sua posição proeminente nas instruções de escrita – não é algo adotado como melhores práticas para prevenir e remediar casos de má conduta?

Os desafios para prevenir e remediar a má conduta são os mesmos desafios de garantir um feedback de qualidade: com tanta pressão de prazos e eficiência sobre os professores (em conjunto com o número crescente de alunos nas turmas – principalmente no Ensino Superior), o feedback de qualidade especialmente quando se trata de citações e Integridade Acadêmica, podem ter baixa prioridade.

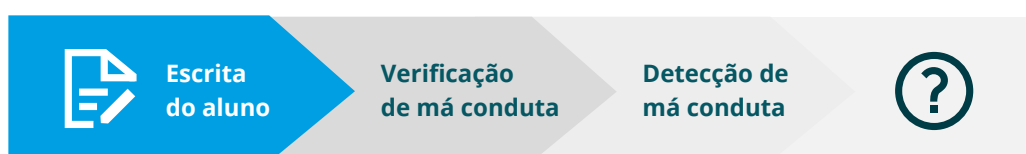
E por que não teriam? Por que alunos que não estão fazendo seus trabalhos, que negligenciam atribuições e que colam, deveriam ter esse recurso precioso? Apesar de não ser o ideal, essa linha de raciocínio pode ser necessária para um professor com um fluxo de trabalho exaustivo.

Como o apoio institucional vem em forma de punição – tem-se colocado a cargo do professor julgar como ele abordará a Integridade Acadêmica. O resultado é que não há uma solução universal ou uma pedagogia encarregada de acompanhar o processo de escrita e estimular o pensamento original – resultando em uma rede de pontes de madeira remendadas por ambições pessoais.

Tais condições tornam os professores incapazes de ensinar com eficácia em grande escala sem sacrificar o tempo que poderia ser usado com inovações – ou no caso da má conduta acadêmica, com os alunos que ainda não foram pegos. Como resultado, a má conduta é tratada basicamente de maneira punitiva – sendo a reprovação a maneira mais comum.

Mas, então, o que acontece com o aluno? O aluno aprendeu algo além de não ser pego? Qual é a responsabilidade da instituição na educação de casos de má conduta?

Remediação da má conduta hoje



Como professores e instituições podem capacitar a aprendizagem contínua?

Até o momento, não houve uma resposta consistente além das medidas punitivas. Conseqüentemente, os professores não estão munidos com estratégias para a dissuasão da má conduta e, assim, ficam pressionados a contornar totalmente essa questão. Essa pressão para reduzir a má conduta pode levar aos atalhos de última hora, diminuindo os feedbacks e o envolvimento dos professores com os alunos no processo de escrita.

As razões para as tomadas de atalhos vêm de necessidades desesperadas, em face do aumento do número de alunos nas turmas – às vezes levando a recessos [quando o orçamento é cortado culminando na demissão de professores](#) (Walker, 2019). A ênfase na eficiência do ensino é palpável. Pedir aos professores que forneçam feedbacks aplicáveis, específicos e acessíveis de maneira oportuna para cada aluno individualmente e para cada tarefa tornou-se um pedido mais exigente desde que Mina Shaughnessy promoveu o feedback reflexivo em 1977.

Devem existir metodologias e ferramentas que não apenas identifiquem casos de má conduta mas que também auxiliem os professores e alunos a caminharem em direção ao feedback e ao aprendizado. Deve haver uma metodologia que ofereça transparência no processo de escrita e que aumente as interações individuais de professor-aluno para garantir o sucesso. Também deve haver suporte para que os professores possam capacitar os alunos para aprenderem depois de uma situação de má conduta.

A responsabilidade de tudo isso está, hoje em dia, sobre os ombros de cada educador individualmente.

Como a mentalidade punitiva e os atalhos podem minar o aprendizado do aluno, a necessidade de fornecer suporte para professores e alunos – essencialmente, uma ponte de concreto e metal semelhante a um modelo de suspensão – é exigente e necessária. Também é urgente a necessidade de ajudar a eliminar a suspeita de trabalho não autêntico da cabeça dos professores, para que eles possam se preocupar apenas em ajudar os alunos a seguirem adiante no processo de aprendizagem.

Transformando a verificação de má conduta em aprendizagem

O feedback formativo pode contribuir muito para a dissuasão da má conduta. Ele deve ser feito com a intenção de criar um ambiente onde os próprios alunos possam desenvolver habilidades de detecção do problema. Criar consciência sobre um possível plágio e identificar onde os alunos precisam editar seus trabalhos para evitá-lo pode, conseqüentemente, resultar em menos casos de má conduta.

Tarefas de alto risco, aquelas que têm apenas uma avaliação final sumativa, abrem muitas oportunidades para optar por atalhos, levando à criação de conteúdos não originais, principalmente para alunos com pouca compreensão sobre o plágio. Então, por que não mitigar isso com o Feedback Formativo?

O Feedback Formativo, por John Hattie, deve ser [1\) oportuno](#), [2\) específico](#), [3\) aplicável](#), e [4\) acessível](#) (Visible Learning, 2019).

Vamos adotar o modelo de Hattie para a prevenção e remediação de má conduta.

FEEDBACK: a melhor prática para remediar a má conduta	
Oportuno	O feedback deve ser fornecido rapidamente pois aqueles alunos que agiram de maneira desonesta podem incorporar as sugestões em seu trabalho em andamento e nos próximos.
Aplicável	O feedback deve ser específico e ajudar os alunos a entender a má conduta e os princípios da citação e da atribuição.
Específico	O feedback deve capacitar os próximos passos da aprendizagem para evitar a má conduta, e estar no mesmo nível cognitivo do aluno. Assim, esses passos podem ser rapidamente absorvidos.
Acessível	O feedback deve ser acessível por diferentes meios.
Formativo	Os alunos se tornam mais independentes quanto a verificação do próprio trabalho para possíveis casos de má conduta.

O Feedback Formativo, para apoiar a dissuasão da má conduta na educação, deve acontecer durante o processo de escrita, guiando a conscientização dos alunos sobre citações e facilitando a independência e autonomia dos alunos na verificação de seus próprios trabalhos em casos da criação de conteúdos não originais.

O feedback **oportuno** deve ser apresentado durante o processo de escrita – acontecendo imediatamente depois do aluno esquecer de citar ou mostrar baixo conhecimento sobre citações. E, se a má conduta acontecer, o feedback deve ser dado na sequência, com medidas corretivas.

O feedback deve ser **específico e aplicável**; por Davis and Carroll, fora de contexto, os alunos devem compreender os conceitos de citação e má conduta, mas quando lhes apontamos um caso específico, os alunos experienciam um momento de “eureka” (Davis & Carroll, 2009, p. 66). Timperley e Hattie esclarecem afirmando que o feedback aplicável deve “reduzir a discrepância entre a compreensão atual e a desejada” (Timperley & Hattie, 2007, p. 86).

E o feedback deve ser **acessível**; Davis e Carroll afirmam que “dar conselhos sobre má conduta, sem ameaçar, de maneira formativa em um feedback oral parece ser uma abordagem eficiente” (2009, p. 67).

Estes ideais de feedback são amplamente aceitos e os benefícios desses princípios são bem abrangentes.

Esses mesmos princípios aplicados a casos de má conduta podem favorecer mudanças palpáveis e contribuir para resultados positivos. Um aluno que agiu com desonestidade uma vez, tende a fazer novamente, principalmente se ele saiu do estágio punitivo sem compreender como escrever com autenticidade e como citar e atribuir.

A má conduta, embora seja um evento preocupante, não deve ser o fim da linha para o processo de aprendizagem do aluno.

Quando a má conduta é incluída no processo de Feedback Formativo, a porcentagem de má conduta estudantil pode diminuir em 45.5%, de acordo com Mary Davis e Jude Carrol no artigo de 2009, [Formative Feedback Within Plagiarism Education: Is There a Role for Text-Matching Software? for the International Journal for Education Integrity](#) (p. 62).

Assim como não se pode estabelecer metas de aprendizagem e esperar que os alunos alcancem esses resultados de aprendizagem sem facilitação, os professores também não podem estabelecer consequências para má conduta e esperar que isso seja uma prevenção. Os alunos vêm para a sala de aula de todas as esferas da vida e com diferentes bagagens acadêmicas, somado à diferentes níveis de confiança – e da mesma forma que eles podem não conhecer os conceitos de teses analíticas, podem também não saber as definições de má conduta, e sobre os conceitos de citações e atribuições acadêmicas.

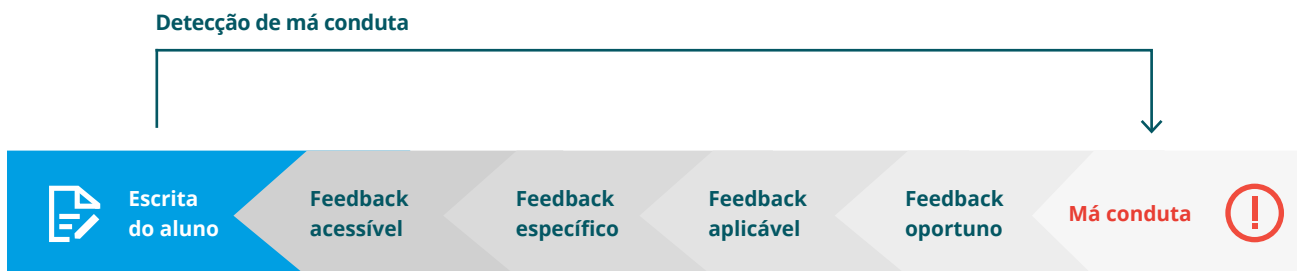
Davis and Carroll também afirmam:

“Muito do conhecimento sobre a escrita acadêmica é claramente focado em adquirir boas práticas e evitar as práticas não aceitáveis como a má conduta, por exemplo. Entretanto, pesquisas mostraram que os alunos não internalizam as instruções sobre má conduta acadêmica até que sejam apontadas em seus próprios trabalhos. (Barrett, R. & Malcolm, J., 2006). Assim, a discussão sobre fontes de pesquisa no feedback é uma oportunidade de alcançar isso de maneira clara e direta. (Hyland, F., 2001). Muitos alunos demonstraram ter um tipo de momento “eureka” quando se depararam com a evidência na tela sobre como usaram as fontes, podendo compreender melhor questões relacionadas à Integridade Acadêmica ao fazer um paralelo com o próprio trabalho.” (p. 66).

Os alunos aprendem melhor sobre Integridade Acadêmica e sobre citações e atribuições através de feedbacks formativos de seus próprios trabalhos. Um aviso e uma definição abstrata sobre Integridade Acadêmica não são suficientes. E quando unidos à avaliação sumativa, as consequências podem ser terríveis.

Há uma variedade de maneiras para envolver os alunos na dissuasão de má conduta acadêmica bem como para direcionar os alunos para o pensamento original depois de uma situação de plágio.

Transformando a detecção de má conduta em aprendizagem



Os professores são, há muito tempo, engenhosos e criativos na abordagem de má conduta. Em alguns casos, os professores priorizaram tarefas que evitem completamente a prática desleal, como tarefas em sala de aula, por exemplo. A escrita em sala de aula pode ser usada como uma janela para o processo de escrita sobre o qual professores e alunos conversam e dividem feedbacks. Essa prática pode abrir possibilidades para momentos de instrução sobre citações – e, por fim, promover autonomia para a auto-verificação.

Isso, por sua vez, reduz o risco de má conduta acadêmica. Conseqüentemente, alunos com dificuldades podem, já que estão se sentindo observados, evitar os atalhos através de compra de trabalhos ou desonestidade acadêmica.

A revisão também deve ser feita em sala de aula. Vários rascunhos podem ser usados como uma oportunidade para revisão por pares bem como para o feedback do professor. Fazendo isso, os alunos desenvolvem as habilidades de escrever trabalhos de pesquisa e refinar as habilidades de pensamento crítico, cruciais para o ensino superior e para a vida pós-acadêmica.

Além disso, a revisão por pares é uma maneira dos alunos se envolverem uns com os outros e fortalecerem uns aos outros para suas produções como uma comunidade. Para alunos com estilos diferentes de aprendizagem, esta é uma forma de compartilhar conhecimento e processar ideias no trabalho em duplas. A revisão por pares ajuda os alunos a se apropriarem de seu processo de aprendizagem também. Existem outros exercícios dentro da prática da revisão por pares - como saber atribuir através da citação do trabalho do par.

O trabalho em pares também elucida o nível de compreensão do aluno. Os professores, uma vez que podem ver os alunos praticando seus conhecimentos, têm uma visão clara sobre a base de conhecimentos daqueles alunos. Da mesma forma, os grupos podem facilitar a aprendizagem seja por discussões ou colaboração.

De acordo com Royce Sadler, “a avaliação formativa inclui ambos: o feedback e o auto-monitoramento”. O objetivo de vários sistemas instrucionais é facilitar a transição do feedback para o auto-monitoramento” (1989, pp. 121-22). E o mesmo pode ser dito sobre ajudar os alunos a entenderem a Integridade Acadêmica e se auto-monitorar para a má conduta.

O mais importante, a relação professor-aluno é a chave facilitadora da aprendizagem do aluno desde a descoberta da má-conduta até o feedback positivo, específico, oportuno e com canais acessíveis.

O feedback aluno-professor é um diálogo contínuo através do qual uma relação de confiança é construída (que, por sua vez, tem um importante papel na dissuasão da má conduta acadêmica). O feedback durante o processo de escrita torna o aluno conhecido pelo professor e, conseqüentemente, o aluno se sente visto. Um aluno que se sente visto e apoiado tem menos chances de colar ou agir desonestamente e mais chances de aprender.

Mesmo em situações de desonestidade acadêmica, há esperança e suporte para ajudar o professor a ensinar e remediar esses tropeços. Os alunos que agem com desonestidade uma vez, tendem a repetir – e esse ciclo pode ser interrompido através da educação e de uma forte relação entre professor e aluno. É possível transformar casos de má conduta em resultados positivos e os alunos podem, assim, continuar sua jornada acadêmica.

Conclusão

A má conduta, apesar de trágica, não deve ser o fim da jornada educacional do aluno. É possível educar e remediar a situação para que os alunos sejam colocados no caminho do pensamento original e trabalho autêntico através da transparência e do feedback.

Ao usar os princípios do feedback oportuno, aplicável, específico e acessível durante o processo de escrita para focar em questões de integridade acadêmica, os professores podem garantir o pensamento original durante todo o processo de aprendizagem. Fazendo isso, os alunos compreendem mais facilmente os preceitos da integridade acadêmica e se sentem mais apoiados pelos professores.

A verificação de má conduta e sua respectiva punição são necessidades infelizes. Mas, por que sua dissuasão e a remediação não podem ser prioridades frente à criação de conteúdos não originais? Enquanto a detecção é uma maneira de garantir a Integridade Acadêmica e manter a reputação da instituição, a dissuasão e a remediação são parte do processo de aprendizagem do aluno, algo que não deve ser ignorado tanto pela instituição quanto pelo professor.

Porque o objetivo óbvio não é apenas evitar a má conduta mas abordar a Integridade Acadêmica. Porque o objetivo óbvio não é detectar alunos desonestos mas dissuadir a má conduta e evitar o plágio. E porque o objetivo óbvio não é punir mas reduzir a reincidência ao transformar a má conduta em aprendizagem.

Trabalhos citados

- Davis, Mary & Carroll, Jude. (2009). Formative feedback within plagiarism education: is there a role for text-matching software? *International Journal for Educational Integrity*, 5(2). Encontrado em <https://www.ojs.unisa.edu.au/index.php/IJEI/article/view/614/471>
- Hattie, John. (1999, 2 de agosto). Influences on student learning. *University of Auckland Inaugural Lecture: Professor of Education*. Encontrado em <https://pdfs.semanticscholar.org/90ae/191af159872ac31dc25c98d8cf6e9706e758.pdf>
- Hattie, John. (2015, 27 de outubro). We aren't using assessments correctly: there's a distinction between summative and formative assessments. *Education Week*. Encontrado em <https://www.edweek.org/ew/articles/2015/10/28/we-arent-using-assessments-correctly.html>
- Hattie, John. *Visible Learning*. (2019). <https://visible-learning.org/>.
- Hattie, John & Timperley, Helen. (2007 March). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112. Encontrado em <http://www.columbia.edu/~mvp19/ETF/Feedback.pdf>
- Sadler, D. Royce. (1989). Formative assessment and the design of instructional systems. *Instructional Science*, 18, 119-144. Encontrado em <http://michiganassessmentconsortium.org/wp-content/uploads/Formative-Assessment-and-Design-of-Instructional-Systems.pdf>
- Shaughnessy, Mina. (1977). *Errors and Expectations*. Oxford University Press.
- Walker, Tim. (2019, February 8). Educators and parents reset the class sise 'debate.' *neaToday*. Encontrado em <http://neatoday.org/2019/02/08/educators-and-parents-reset-the-class-sise-debate/>

Turnitin

A Turnitin é sua parceira em nutrir o pensamento original e apoiar a aprendizagem autêntica. As soluções da Turnitin promovem Integridade Acadêmica, agilizam a avaliação e o feedback e melhoram os resultados em todos os níveis educacionais e áreas de estudo. A Turnitin aproveita a tecnologia de ponta para fornecer ferramentas para prevenir a má conduta e entregar Feedbacks Formativos e Sumativos, promovem relatórios aplicáveis e investigam a má conduta acadêmica.

Turnitin Feedback Studio

Vá além da verificação de má conduta com o Feedback Studio, uma solução que apoia a Integridade Acadêmica, melhora a eficiência do trabalho do professor e garante o sucesso do aluno na escrita e além.

O Feedback Studio combina ferramentas de tecnologia de ponta com recursos curriculares para a dissuasão da má conduta, ensina os valores da escrita autêntica e protege a reputação institucional. Nós capacitamos os professores com ferramentas de comentários e avaliações que tornam o processo de feedback mais rápido, fácil e mais consistente. O Feedback Studio mede o sucesso do aluno em escala também. Rastreie e analise o progresso do aluno para fornecer informações sobre instruções e iniciativas de estratégias de suporte na sua instituição com o Feedback Studio.

Saiba mais sobre o Turnitin Feedback Studio: <https://www.turnitin.com/products/feedback-studio>



Quer saber mais sobre feedback e dissuasão de má conduta? Conheça melhor o [Feedback Studio](#), nossa solução de feedback e anti-má conduta acadêmica.

www.turnitin.com/pt