



## A importância do Feedback dentro do ambiente escolar

***Jamais entre em uma conversa de feedback achando que é o dono da verdade. Sempre há os dois lados...***

O diretor/ coordenador escolar, como gestor, deve reservar em sua rotina momentos para dar *feedback* a todos os seus colaboradores. Afinal, não se pode esperar até o fim do ano para dizer ao professor, por exemplo, que os alunos não estão se desenvolvendo o quanto se esperava. O *feedback* não pode ocorrer eventualmente, muito menos ser usado apenas em momentos de insatisfação. Ele é um instrumento de acompanhamento que deve fazer parte da agenda do gestor e ter objetivos bem definidos.

O *feedback* não é queixa, bronca, conselho ou mesmo lição de moral. Ele é, na verdade, uma ferramenta para que comportamentos impróprios sejam alterados e as relações entre pessoas se tornem mais fáceis. Não é uma opinião que expresse sentimento ou emoção, mas sim um retorno de um dado comportamento. Com base em parâmetros claros e objetivos.



Sendo assim o diretor deve convocar seus colaboradores para validação e parabenização frente a condutas e resultados positivos, ou podem e devem salientar equívocos e discrepâncias de desempenho, que não condizem com a proposta da escola.

A liderança deve avaliar quando as intervenções pontuais são necessárias, porém, estabelecer uma frequência para essas conversas, que podem ser mensais, bimestrais ou trimestrais, de acordo com as características da escola. Vale salientar, que o planejamento do *feedback* possibilita levantar com antecedência as informações necessárias sobre o trabalho da pessoa para embasar o encontro. Dessa forma, as observações terão consistência. Além disso, a pauta bem definida facilita o processo.

Para que a conversa aconteça sem atropelos, é preciso tomar alguns cuidados, como escolher o local adequado e ter uma postura acolhedora a fim de que o avaliado se abra para ouvir observações e propostas e se sinta à vontade para dar opiniões.



Para que o *feedback* tenha êxito, duas condições essenciais e interdependentes precisam estar presentes: Uma relação de **confiança** e **respeito** entre as partes.

O saber ouvir também é uma etapa importante. Para se preparar para essa etapa, é interessante o gestor fazer uma auto avaliação, para saber se está oferecendo as devidas condições de trabalho e dando o apoio necessário à equipe.

Após avaliar o desempenho e ouvir as observações feitas pelo funcionário, o próximo passo é se focar nas soluções. Afinal, só faz sentido pontuar os erros quando há um planejamento para corrigi-los e nortear as futuras ações. Por isso, a devolutiva pressupõe um acordo entre ambas as partes de como e quando serão implementadas as mudanças. O ideal é que as metas sejam estabelecidas em conjunto.

Quando o educador tem a oportunidade de opinar sobre o que ele pode fazer para melhorar dentro de suas possibilidades, o comprometimento acaba sendo maior.

#### Algumas dicas para feedback

- Jamais infrinja os princípios da confiança, respeito e ética.
- Não confundir desabafo de emoções e sentimentos com feedback.
- Verifique o momento e local adequado.
- Certifique-se de que sua mensagem foi clara e bem compreendida.

Espero que tenha ficado claro que o *feedback* é uma ferramenta de alto impacto e quando corretamente utilizada possui a potencialidade de valorizar resultados positivos e reverter resultados negativos.

**Nilza Martins Gimenes**

Fonoaudióloga e  
Consultora em Comunicação  
CRFa 10.716