

Dicas para Pares sobre como Levar a Cabo uma Revisão por Pares Eficaz

Comunicação e Entrevistas

Segue-se uma lista de dicas relevantes sobre como se comportar durante uma entrevista e, em geral, ao comunicar com a Equipa de Pares e com as pessoas envolvidas na Revisão por Pares.

- Adote um comportamento curioso, aberto e recetivo, esforçando-se por compreender, sem interpretações ou juízos precipitados ou generalizados.
- Utilize terminologia adequada.
- Promova “contacto visual”, assuma uma postura aberta e cordial, escute de forma ativa e demonstre interesse.

Durante as Entrevistas

- Coloque questões breves para que o entrevistado possa falar tanto quanto possível.
- Fale de forma breve e clara, utilize silêncios e pausas, não interrompa a linha de raciocínio do entrevistado.
- Certifique-se de que compreendeu corretamente, perguntando de novo (por exemplo, “Será que percebi corretamente?”).
- Solicite factos e exemplos especialmente quando as respostas obtidas são demasiado genéricas.
- Siga um “fio condutor”, direcionando sempre a entrevista e a comunicação de volta ao tema principal.
- Termine a entrevista dentro do horário.
- Permita questões críticas relativamente às entrevistas ou à Revisão por Pares.
- Anote observações e comentários críticos.

Feedback Ponderado e Construtivo

Quando é chegada a hora de os Pares darem à gestão da Entidade e aos seus representantes o seu feedback preliminar no final da Visita dos Pares, é importante adotar claramente uma abordagem de feedback ponderado e construtivo, conforme detalhado abaixo, na medida em que este tipo de feedback:

- promove a reflexão como parte de um diálogo entre quem faz e quem recebe os comentários. Ambas as partes estão envolvidas na observação, na reflexão, no reporte e nas respostas.
- concentra-se nos processos e não nos indivíduos. Refere-se ao que um indivíduo faz e não ao que pensamos que ele é.
- é descritivo em vez de crítico. Evitar uma linguagem crítica reduz a necessidade de um indivíduo reagir de forma defensiva.
- é específico e não genérico.
- promove a reflexão sobre estratégias e as respostas dos entrevistados a uma estratégia específica.
- é direcionado para comportamentos ou ações que o recetor pode alterar.
- tem em consideração tanto as necessidades do recetor como as de quem dá o feedback.
- é solicitado em vez de imposto. O feedback é particularmente útil quando o recetor o solicita de forma ativa e é capaz de o discutir num ambiente solidário.
- envolve partilha de informação em vez de “aconselhamento”, deixando o indivíduo livre para mudar em conformidade com os seus objetivos e necessidades pessoais.
- tem em consideração a quantidade de informação que o recetor pode utilizar em vez da quantidade de informação que o transmissor gostaria de transmitir. Sobrecarregar um indivíduo com comentários reduz a probabilidade da informação ser utilizada de forma eficaz.
- implica uma relação de apoio e confidencialidade baseada na confiança, honestidade e preocupação genuína.