

# A DANÇA DO FEEDBACK

Aprenda a dar e receber feedback de forma construtiva.

## LIDERE *Dando feedback*

### COMO COMEÇAR

#### REÚNA CONTEXTO

Você precisa saber algum contexto do trabalho. Quem é o público-alvo do produto? Ou o quê o profissional da solução está tentando alcançar? Depois de saber disso, você pode basear seu feedback em algo sólido. Você pode perguntar: "Sua ideia atual cria o máximo impacto com o público-alvo?" ou dizer "Acho que ajustar um pouco a solução o ajudará a atingir seu objetivo".

#### CALIBRE O SEU FEEDBACK

Sintonize-se com as necessidades da pessoa que você está ajudando. Isso significa que você precisa estar no lugar deles e ter empatia. Qual é o cronograma deles? Qual feedback os atenderá melhor? O que você deveria estar percebendo? O que você não deveria estar percebendo?

### NO ATO

#### ABRACE A SINCERIDADE RADICAL

Quando damos feedback, parece que existimos na terra da "empatia ruínosa". Nós confundimos cuidar com não dar feedback construtivo e sincero. Seu feedback está a serviço do receptor do feedback e de seu trabalho. É possível dar um feedback construtivo e ser atencioso ao mesmo tempo.

#### SEJA ESPECÍFICO

Não há nada pior do que ouvir "Eu simplesmente não gosto da sua ideia". É importante apontar momentos específicos que podem ou não ter funcionado. Baseie seu feedback em exemplos.

### APÓS O ATO

#### PRÁTICA

Dar feedback pode ser constrangedor. Mas a boa notícia é que, se você praticar o suficiente, você ficará melhor nisso (e ficará menos estranho).

#### CRIE ESPAÇO PARA REFLEXÃO

O feedback aumenta a autoconsciência e autorregulação. Se você entrar em sintonia com a linguagem corporal e a atitude de quem recebe o feedback, pode aprender muito sobre o seu impacto e sua entrega. Aprenda e cresça. Para fazer isso, você precisa encontrar tempo para a reflexão.

## SIGA *Recebendo feedback*

#### DESIGNE TEMPO / ESPAÇO PARA RECEBER FEEDBACK

Não espere até duas horas antes do prazo de entrega de sua tarefa para pedir feedback. Peça-o com antecedência e com frequência. Para ter diferentes perspectivas, pergunte a mais de uma pessoa, e em momentos diferentes. Diferentes momentos ao longo de uma jornada trazem aprendizados únicos. Todos juntos são mais inteligentes do que qualquer um.

#### EXPLIQUE O QUE VOCÊ BUSCA

Seja claro sobre onde você está e do que você precisa. O seu trabalho está em um estágio inicial? Se sim, peça por um alto nível de feedback estruturado. Ou você está atrasado no trabalho e só precisa de uma olhada antes de entregar um projeto? Se sim, talvez você queira um feedback mais raso e rápido (O que posso melhorar nas próximas horas?)

#### FAÇA PERGUNTAS ESPECÍFICAS

Dê orientação ao doador do feedback. Isso é um bocado contraintuitivo. Na CRIARH, usamos variações de três perguntas simples:

1. O que foi memorável / O que ressoou?
2. O que está faltando / O que não funcionou?
3. Como você pode desenvolver meu trabalho / Como você pode ir até o seu melhor?

#### SEJA CORAJOSO / NÃO LEVE PRO PESSOAL

O feedback pode doer um pouco. Mas, ao receber feedback, separe seu ego do trabalho. Seu trabalho não é você. Tudo bem se for cortado e fatiado um pouco. Repita para você mesmo algumas palavras simples: "Isso é em serviço do trabalho".

#### PROCURAR PADRÕES

É comum receber feedback conflitante, então seu trabalho é encontrar padrões de comportamento. Em seguida, melhore essas áreas de atenção. Lembre-se de que não há problema em discordar. Às vezes, você precisa confiar em sua intuição.

#### SEMPRE CRIE ESPAÇO PARA REFLEXÃO

Deixe o feedback respirar. Não fuja de sua apresentação logo depois de receber um feedback. Isso é reativo. Durma e deixe sua mente trabalhar sobre isso e depois volte a ele. Uma noite de sono pode fazer toda a diferença no mundo.