

Rodrigo trabalha na Apeperia como líder de um dos times de desenvolvimento. Sua equipe é composta por 5 pessoas e eles criam aplicativos mobile.

O Rodrigo é um cara carismático, às vezes ele parece ser tímido, mas ele interage bem com seu time de trabalho.

Vamos ver alguns exemplos de situações que acontecem no dia a dia dele: Ele diz que confia no time, mas o rendimento deles é baixo, investem muito tempo para concluir as tarefas. Ele gosta de delegar tarefas, entende que esse é um importante papel que um bom líder desempenha, mas parece que o time não entende muito bem o que ele diz porque cada um faz o que quer.

Além disso, o Rodrigo costuma falar para seus colegas e familiares fora da empresa que ele tem muito orgulho em liderar um time com 5 pessoas e olha que ele está na Apeperia há menos de 1 ano. Mas ele entende que ocupar uma posição de liderança nem sempre é fácil. Quando algo não dá certo a bronca não vai direto para o time, primeiro ela passa pelo Rodrigo. Então imagina que o time parece caminhar aos trancos e barrancos. Provavelmente ele leva vários puxões de orelha pelos prazos estourados, alterações sem avisar o cliente, alterar os dados que possa comprometer um cliente e assim por diante.

O ritmo de trabalho na Apeperia é frenético, muitos clientes para serem atendidos. O Rodrigo costuma dizer que ele e o seu time estão na empresa para apagar incêndios. Orgulhoso, ele entende que o time está para ajudar a empresa a lidar com os problemas.

Esse posicionamento é plausível, mas tem um problema nessa história: muitas vezes esses incêndios acontecem porque o Rodrigo não se planeja, não orienta seu time a trabalhar as prioridades e quando menos espera, tudo é importante.

Você deve estar se perguntando: como esse Rodrigo ainda trabalha na Apeperia? Se fosse no meu trabalho ele seria mandado embora há muito tempo!

Dependendo da empresa é bem provável que ele seria mandado embora ou deixaria de ser um líder e voltaria a ser um desenvolvedor, mas quando deram essa oportunidade para o Rodrigo sabiam que ele precisava desenvolver muitas habilidades e competências de um bom líder.

Olhando de fora, o que você acha desse cenário? Se você pudesse dizer algo para o Rodrigo, o que você diria? Percebeu que mesmo que nós não conhecemos ele, ao ouvir essa história a sua mente pode ter tido várias ideias tanto de coisas legais que o Rodrigo está fazendo como (e principalmente) o que ele está fazendo de errado e que pode ser melhorado?

Observe que o **feedback** faz parte da nossa cultura. Algumas pessoas têm mais habilidades para dar um feedback do que outras e a ideia é entendermos o que está por trás deste processo e como podemos melhorar nossa habilidade de dar feedbacks.

Mas o que se entende por feedback?

Feedback é qualquer informação que você recebe sobre si mesmo. Além disso, o feedback incluir também o brilho nos olhos do seu chefe quando você explica uma ideia para implementar em um projeto que pode melhorar as vendas da sua empresa.

Então perceba que um feedback não se limita a uma avaliação. Ele pode ser oferecido em forma de agradecimento ou um comentário, por exemplo.

O Feedback está presente em nossas relações, sejam elas profissionais ou pessoais e um dos nossos objetivos neste curso é ajudar o Rodrigo e os outros personagens que surgirão no decorrer das aulas a entenderem melhor o que está por trás do feedback e como podemos usá-lo ao nosso favor para ajudar as pessoas a melhorarem, dizer que elas estão indo bem, de uma maneira que não seja traumática.

O Rodrigo lembra que seu chefe costumava falar que receber feedback é tão bom como fazer exercício e comer brócolis. Você cresce e fica forte.

Isso fez o Rodrigo lembrar de um dia em que um amigo disse que o ele era muito bom no que fazia no trabalho, mas o fato dele levar tudo na brincadeira, de sempre fazer piadas e agitar as pessoas para rirem de algo poderia fazer com que ele não fosse levado muito à sério, que ele poderia perder oportunidades de promoção porque é legal trabalhar com alguém divertido, mas não que dê risada de tudo a todo momento.

O Rodrigo ficou meio chateado, não imaginava que isso poderia “queimar o filme” e a partir desse feedback ele começou a prestar mais atenção no seu

comportamento e entendeu que seu amigo não falou por mal, mas sim porque queria o melhor dele.

Douglas Stone e Sheila Heen disseram em seu livro Obrigada pelo feedback que as nossas experiências confirmam isso. Todos nós temos um orientador ou um membro da família que estimulou o nosso talento e que acreditava em nós quando ninguém mais acreditava.

Os autores do livro Obrigada pelo feedback dizem que a capacidade de aceitar bem os feedbacks não é algo inato, mas uma competência que pode ser cultivada. Se você assim como o Rodrigo, pensa em si mesmo como uma pessoa que o recebe bem ou mal, saiba que você pode melhorar e este curso vai te mostrar como.