



# **GUIA PARA FEEDBACK APLICADO A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Aplicar feedback é desafiador. Mas aplicar feedback para dar devolutiva a avaliação de desempenho é ainda mais desafiador, não é mesmo? E você, se sente pronto para isso?

Sabendo do alto nível de desafio preparamos um guia do diálogo com o colaborador para devolutiva da avaliação de desempenho. Este guia certamente te ajudará a se planejar e se preparar para fazer a melhor abordagem com o seu colaborador e construir junto a ele um planejamento para desenvolvimento e melhoria de performance.



*Bom dia,*

Este é o momento que preparamos para que a gente converse sobre o seu desenvolvimento. Por isso, preparei um feedback onde o objetivo é estimular o seu desenvolvimento!

Vou iniciar apresentando sua avaliação, e quais fatos contribuíram com a minha avaliação em cada competência. O objetivo de trazer meu ponto de vista é estimular a expansão do seu autoconhecimento.

Peço que a medida que eu vá fazendo esta apresentação, você vá anotando tudo aquilo que chamar a sua atenção, em especial, os insights e aprendizados. Anote ainda o que você concorda ou que discorda, e porventura queira por ventura aprofundar.

Quando eu concluir, quero te ouvir e entender.  
**Combinado?**



Considero que que seus pontos fortes estejam ligados a \_\_\_\_\_. Evidência disso é \_\_\_\_\_.

**Parabéns!** Acredito que pode potencializar essa força ou usá-la melhor se \_\_\_\_\_.

Se desenvolvermos \_\_\_\_\_ estes comportamentos geramos ganho da seguinte forma \_\_\_\_\_.

Vou falar de pontos de atenção que são comportamentos que temos que melhorar para evitarmos danos para você e para performance como um todo. São estes \_\_\_\_\_. Evidência disso é \_\_\_\_\_. Prejuízo que você teria se não desenvolver ou manter sob controle este comportamento é \_\_\_\_\_.




### **Compreender o outro**

Ouvir e empatizar

Ajudar o outro a se compreender

Abrir caminho para que o colaborador encontre soluções



Observando este cenário, temos que construir o plano de ação para desenvolver até 2 características, de preferência que seja 1 positiva, 1 a potencializar e 1 negativa para mitigar dano. O meu papel como líder é te apoiar, estou 100% comprometido com o seu desenvolvimento.

**PENSE**  **COM**<sup>®</sup>

Acredito que temos que focar em \_\_\_\_\_  
e \_\_\_\_\_ características.

## O que você acha?

### a) Caso o liderado concorde:

Ótimo que você também percebe.  
Vamos potencializar esta competência,  
fazer com que ela permaneça ou até  
mesma evolua.

### b) Caso o liderado não concorde:

Qual a competência que você acredita  
ser mais forte? Vamos conversar sobre  
ela... (**objetivo:** chegar no consenso)

O que você acredita que pode fazer  
para desenvolver esta?

Agora temos um plano de ação construído, desenvolvendo 2 características, com ações que precisam ser realizadas. **Ficou claro?**

Conversaremos sobre este plano nas seguintes datas:

- Data 1
- Data 2
- Data 3

Eu continuo focado no seu desenvolvimento. E você de 0 a 10 o quanto você **acredita que conseguirá realizar** estas ações?

O que poderia te impedir de realizar estas ações?

Eu acredito no seu potencial,  
conversaremos sobre o seu plano nas  
datas acordadas ou se precisar conversar  
antes, me acione.

**Conte comigo para seu  
desenvolvimento!**





**Inteligência transforma pessoas,  
pessoas transformam o mundo.**

(19) 3363 - 6047  
[www.pensecom.com.br](http://www.pensecom.com.br)