

• André Luna Consultoria • *sofisticada*  
• Paixão que gera ação e resultados



# Feedback Canvas

(O e-book prático da @andrelunaconsultoria)



**Este E-book foi produzido pela André Luna Consultoria com o objetivo de ajudar você a colocar em prática o Feedback Canvas. Esta ferramenta foi desenvolvida por Matheus Haddad, co-fundador da Webgoal e da Orgganica. Aproveite o material, ele é seu e foi criado exclusivamente para você!**

# OLÁ!

## Você sabe o que é Feedback Canvas e como utilizar nos seus negócios?

Quer saber como otimizar sua gestão organizacional e promover melhorias no desempenho dos seus colaboradores? Confira o que é Feedback Canvas e como aplicar essa ferramenta no dia a dia da sua empresa!





# FEEDBACK Canvas

Membro do time: \_\_\_\_\_

Competência	Atividades	1 Novato	2 Aprendiz	3 Praticante	4 Profissional	5 Professor	6 Líder	7 Mestre

  
**Pontos positivos**

  
**Pontos negativos**

  
**Ações de melhoria**

## **Confira o passo a passo para aplicar essa ferramenta!**

Em uma folha de tamanho A3 ou A2, preencha o quadro conforme a imagem acima para cada colaborador que será avaliado.

No nosso exemplo, avaliaremos a Renata, que trabalha com marketing e produção de conteúdo.

Após definir a competência do colaborador avaliado, toda a equipe deve listar as principais atividades desempenhadas por ele. No caso da Renata, ficou assim:

- **Redação;**
- **Revisão;**
- **Agendamento de posts;**
- **Contato com fontes;**
- **Pesquisa de pautas;**
- **Reuniões semanais.**

Feito isso, é hora de classificar Renata em relação a sua competência. Para isso, há 7 níveis diferentes:




## Os 7 níveis de competência do Feedback Canvas!



<b>1</b> Novato	<b>Não possui conhecimento e experiência.</b> É um iniciante no tema!
<b>2</b> Aprendiz	<b>Possui um pequeno conhecimento e pouca habilidade.</b> Está dando os primeiros passos no tema e está aprendendo!
<b>3</b> Praticante	<b>Possui um bom conhecimento sobre o tema.</b> Está praticando sem muitos problemas, obtendo bons resultados!
<b>4</b> Profissional	<b>Possui ótimos conhecimentos e habilidades no tema.</b> Também toma iniciativa para resolver os problemas!
<b>5</b> Professor	<b>Domina o tema. É um expert.</b> Destaca-se por ensinar às outras pessoas. É uma referência profissional para a equipe.
<b>6</b> Líder	<b>Consegue combinar conhecimentos para melhorar ainda mais o seu trabalho,</b> além de ser um líder da equipe para esse tema.
<b>7</b> Mestre	<b>Cria novos conhecimentos sobre o tema, domina totalmente sua execução e é uma inspiração para a equipe.</b>


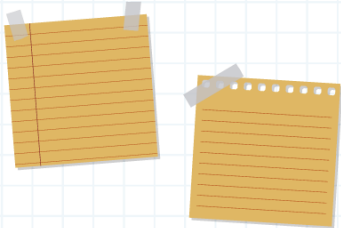
Na fileira superior do Canvas, Renata vai marcar em qual nível ela acredita que está inserida. Abaixo, marca-se as opiniões dos outros membros da equipe.


FEEDBACK Canvas




André Luna  
CONSULTORIA EM GESTÃO

Membro do time:


Competência	Atividades	1	2	3	4	5	6	7
		Novato	Aprendiz	Praticante	Profissional	Professor	Lider	Mestre
					●			
				● ●	●		●	



**Pontos positivos**



**Pontos negativos**



**Ações de melhoria**

ANDRÉ LUNA CONSULTORIA
 facebook.com/andrelunaconsultoria
 instagram.com/andrelunaconsultoria
 linkedin.com/company/andré-luna-consultoria
DESENVOLVIDO POR MÁTHEUS HADDAD



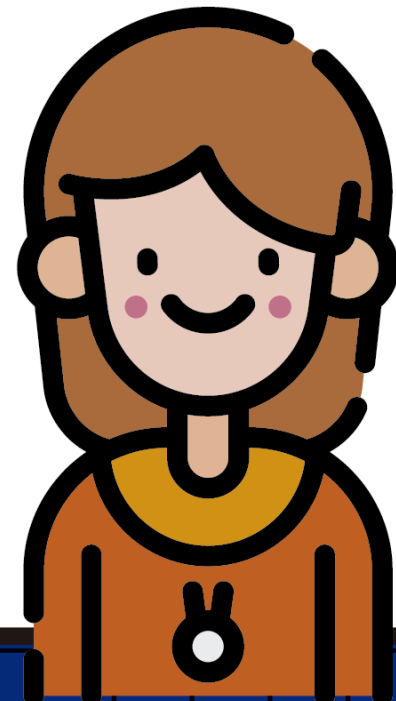
Dando sequência ao feedback, toda a equipe deve listar os pontos positivos e negativos da Renata como profissional. Você pode inserir esses pontos colando post-its! Nesse momento, deve-se considerar os resultados individuais da colaboradora. Além disso, certas características pessoais que, de alguma forma, interferem na rotina de trabalho.

No caso dos pontos negativos, é fundamental que os colegas tenham como base argumentos concretos para justificar os pontos levantados.

Em seguida, é preciso que a equipe dê sugestões sobre o que Renata pode fazer para melhorar o seu desempenho e aprimorar o trabalho de marketing e produção de conteúdo.

Ao final do processo, Renata terá uma noção maior sobre como os seus colegas a veem como profissional e como é possível melhorar suas competências e habilidades.

**Recomendamos que a ferramenta de Feedback Canvas seja utilizada para avaliar profissionais que compõem a mesma equipe, pois a coletividade é fator essencial para que a avaliação seja bem sucedida.**



## **Atenção! Importante lembrar:**

- Procure perguntar à pessoa que está recebendo o feedback se ela tem algo a dizer sobre o que está sendo dito pelos colegas. Se ela concorda e se ela consegue entender todas as considerações;
- Os pontos negativos devem sempre ser contextualizados e explicados. Assim, todos, inclusive quem recebe o feedback, podem compreender as razões que levaram os colegas a apontarem tais pontos negativos;
- É de responsabilidade de todos auxiliarem o colega a colocar em prática todas as ações de melhoria que foram colocadas no Feedback Canvas;
- Incentive os colaboradores a convidarem pessoas que possam discordar ou conflitar em determinadas práticas. Assim, será possível promover a troca de ideias e de pontos de vista.

**O desempenho no ambiente de trabalho é uma consequência direta do feedback que cada colaborador recebe. Por meio dessa prática, passamos a ter mais consciência sobre o papel e a importância de cada colaborador(a) em todo o sistema organizacional.**



**André  
Luna**  
CONSULTORIA EM GESTÃO