

<b>TÉCNICA DE FACILITAÇÃO</b>	<b>Auto-avaliação da Equipa</b>
<b>PROPÓSITO / FOCO CENTRAL</b>	#equipa #avaliação do grupo #configuração de objectivos #colaboração
<b>FASE</b>	#apresentação #debrief #revisão
<b>COMPETÊNCIAS / CONTEÚDO</b>	#comunicação #avaliação
<b>PERÍODO DE TEMPO EM MINUTOS</b>	Até 15 minutos
<b>TAMANHO DO GRUPO EM PESSOAS</b>	Mais de 30 pessoas
<b>NÍVEL DE FACILITAÇÃO</b>	Experiente
<b>ZONA DE CONFORTO</b>	Stretch

## Introdução

Este é um processo estruturado para que as equipas explorem a forma como trabalham em conjunto. A estrutura apertada apoia os membros da equipa a serem abertos e honestos na sua avaliação. Após refletir como indivíduos, a equipa constrói um mapa coletivo que pode servir como base para futuras discussões e ações. A avaliação é baseada em torno de 6 dimensões. Cada uma delas encoraja a equipa a refletir e analisar um elemento diferente e crucial de seu comportamento.

A tua equipa é um sistema. É complexo com peças múltiplas e interligadas. Gostamos de pegar emprestado o termo Sistema Operacional (SO) da indústria de software, para denotar um sistema complexo que suporta pessoas a trabalhar (programadores a executar) e é melhorado ao longo do tempo através de iterações pequenas e constantes.

Este workshop é um ponto de partida essencial para qualquer equipa que queira atualizar o seu sistema operativo e evoluir na sua forma de funcionamento. A maioria das equipas trabalha e cresce organicamente, com pouca atenção deliberada na conceção do processo de trabalho, explorando as relações interpessoais e desafiando as noções tradicionais de hierarquia.

Ao tomar o tempo necessário para fazer uma auto-avaliação, uma equipa pode fazer emergir coisas que estão implícitas, e explicitar. Só quando são explícitas é que uma equipa pode falar sobre elas e mudá-las.

## Ferramentas necessárias (o que irá necessitar)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

FAVILLE: 2019-1-SK01-KA204-060711

Declaração de exoneração de responsabilidade: Os pontos de vista e opiniões expressos nesta publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os pontos de vista da Comissão Europeia. Desenvolvido pela parceria FAVILLE. Todos os métodos e ferramentas © seus respectivos proprietários.

- Escolha uma ferramenta de videoconferência à sua escolha.
- Escolha uma [ferramenta de quadro branco online](#) que permita utilizar ecrans grandes e com zoom.

## Passos

1. Este workshop usa 6 dimensões para enquadrar a reflexão e a discussão. Escrevas e mostre-as num ecrã para que a equipa as copie.
  - Relações de Equipa e Ambiente
  - Informação e Tomada de Decisão
  - Responsabilidade e prestação de contas
  - Aprendizagem & Finalidade Individual
  - Objetivo Coletivo
  - Lucro & Produtividade

Desenhar 5 linhas horizontais, dividindo-as em 6 seções iguais e rotular cada seção com uma dimensão.

2. Agora dê-lhes 30 minutos para refletirem sobre estas dimensões em silêncio. Individualmente, eles devem anotar declarações que se aplicam a cada dimensão. Todas elas devem completar a frase: Como uma equipa, nós... (fazendo zoom e acrescentando como post-its)

Alguns provavelmente serão positivos ou comemorativos, outros provavelmente serão críticos ou orientados para o desenvolvimento. Peça aos sócios que organizem suas declarações, com a mais orientada para o desenvolvimento à esquerda e a mais para a celebração à direita.

**Notas do facilitador:** *Este workshop não é sobre culpar indivíduos pelo desempenho da equipa. Ao refletir e analisar a equipa estamos falando da equipa como um todo, como um organismo em si e por si mesmo.*

3. Num quadro branco desenhar uma grande versão das 6 seções em que têm estado a trabalhar. O objetivo deste passo é reunir as declarações de todos para ver onde a equipa concorda e discorda sobre as 6 dimensões.

Um por um, convide os membros da equipa a partilhar 2-3 post-its de cada dimensão. Eles devem apenas ler o que escreveram. Nenhuma explicação ou justificação adicional é necessária neste momento.

Mais uma vez, eles deveriam colocar as declarações mais orientadas para o desenvolvimento à esquerda, e as declarações mais comemorativas à direita.

4. O objetivo deste passo é reduzir as afirmações e remover quaisquer duplicações claras.

Convide alguém da equipa para agrupar as declarações em silêncio. Quando eles sentirem que terminaram, pergunte ao grupo se alguém se sente fortemente motivado a mudar os grupos. Se sentirem, convide-os para fazer as mudanças.

Repita isto até que ninguém se oponha ao agrupamento. Pode levar algumas rodadas, mas eventualmente chegará a uma seleção de afirmações com as quais ninguém discorda fortemente. Esta é uma decisão de grupo baseada no consentimento.

5. O objetivo deste passo é ver em que declarações o grupo se sente fortemente. vai fazer isso através da votação por pontos.

Peça aos membros da equipa que vejam as declarações agrupadas. Eles devem acrescentar um ponto nas declarações que eles acham que são importantes para esta equipa. As coisas que eles acham que devem ser abordadas, alteradas ou celebradas. Não há limite para a quantidade de pontos que eles podem usar.

Quando todos terminarem de votar, afaste-se e olhe para o quadro / flipchart. A dispersão, densidade e frequência dos pontos irá dar-vos uma sensação imediata do que a equipa pensa que é importante.

6. O objetivo desta etapa final é descobrir os próximos passos!

Agora é o momento para uma discussão em grupo. A equipa deve decidir o que fazer com esta informação. Aqui estão algumas sugestões:

- Celebrar formalmente as declarações positivas de alguma forma.
- Programe 6 sessões de discussão durante as próximas semanas, cada uma focada numa declaração orientada para o desenvolvimento a partir de uma das dimensões.
- Apresente o documento a outra equipa, ou a toda a empresa numa reunião All Hands ou numa sessão Brown Bag.
- Realize na próxima semana a oficina de engenharia do SO da sua equipa, para redesenhar o sistema operacional da sua equipa de uma forma altamente deliberada.

**Notas do facilitador:** *A capacidade de edição e colaboração é a chave para que este documento seja útil. As informações e insights pertencem à equipa. Agora é da responsabilidade da equipa fazer mudanças.*

## Truques e Dicas

- Ao facilitar a discussão em grupo, recomendamos aos participantes que utilizem meios não verbais para indicar que gostariam de falar. pode usar ferramentas como as opções de feedback não-verbal do Zoom, um emoji de reação, ou simplesmente fazer com que as pessoas levantem as mãos. O facilitador pode então convidar essa pessoa a falar.
- No passo 5, utilize recursos de votação como a ferramenta de votação Mural durante o processo de votação por pontos. também pode adicionar comentários dentro do Google Docs ou pedir aos participantes para adicionar um emoji a uma ideia em Slack para coletar votos ao usar essas ferramentas.



## Fonte

<http://toolbox.hyperisland.com/team-self-assessment>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union  
FAVILLE: 2019-1-SK01-KA204-060711

Declaração de exoneração de responsabilidade: Os pontos de vista e opiniões expressos nesta publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os pontos de vista da Comissão Europeia.  
Desenvolvido pela parceria FAVILLE. Todos os métodos e ferramentas © seus respectivos proprietários.