SOPHOS TREINAMENTOS
A CONSULTORIA

MARCELO LEVI
Gente Desenvolvendo Gente
O CONSULTOR

AUTOAVALIAÇÃO · FEEDBACK

Questionário de avaliação de Feedback

O questionário contém 30 afirmações referentes à maneira como você dá Feedback positivo e/ou corretivo às outras pessoas. Antes de começar, reflita sobre seu relacionamento com seus colaboradores. Partindo dessa perspectiva, considere cada afirmativa. Marque com um "X" a letra apropriada em cada item, usando o seguinte código:

- **M** Muito próximo ao meu estilo
- **P** Próximo ao meu estilo
- **Q** Quase o meu estilo
- **N** Nada a ver com meu estilo

Nº	ITENS	M	P	Q	N
01	Quando dou feedback, utilizo exemplos específicos como base para discussão.	☐	☐	☐	☐
02	Tento não adivinhar por que a pessoa agiu de determinada maneira. Prefiro me concentrar no que realmente foi feito.	☐	☐	☐	☐
03	Focalizo o que a pessoa fez, não sua personalidade ou atitude.	☐	☐	☐	☐
04	Sempre que possível, dou feedback imediatamente após o evento.	☐	☐	☐	☐
05	Digo às pessoas o que elas fizeram corretamente e o que elas fizeram de errado.	☐	☐	☐	☐
06	Faço de tudo para não perder a calma nem me exceder ao dar feedback corretivo.	☐	☐	☐	☐
07	Quando dou feedback, vou direto ao ponto, sem rodeios.	☐	☐	☐	☐
08	Não fico aguardando uma oportunidade para surpreender o funcionário/colaborador fazendo algo errado.	☐	☐	☐	☐
09	Quando dou feedback, descrevo como me sinto a respeito do que aconteceu.	☐	☐	☐	☐
10	Quando estou corrigindo um comportamento, incentivo o outro a relatar seu próprio lado da história.	☐	☐	☐	☐
11	Quando dou feedback corretivo, elaboro algumas soluções possíveis antes do encontro.	☐	☐	☐	☐
12	Utilizo exemplos específicos ao dar feedback, para garantir que estou sendo muito claro.	☐	☐	☐	☐
13	Ao dar feedback, baseio-me em comportamentos que aconteceram (ou deveriam acontecer) e não em suposições ou "achismos".	☐	☐	☐	☐

Nº	ITENS	M	P	Q	N
14	Dou feedback em momentos mais tranquilos, quando nenhuma das partes está pressionada pelo tempo.	☐	☐	☐	☐
15	Acredito que a pessoa merece saber o que está fazendo corretamente, assim como o que precisa ser melhorado mais ainda.	☐	☐	☐	☐
16	Tento dar feedback corretivo quando posso manter a calma e agir de maneira objetiva.	☐	☐	☐	☐
17	Ao dar feedback, não evito contato visual. Pelo contrário, faço questão de olhar diretamente para a outra pessoa.	☐	☐	☐	☐
18	Para mim, dar feedback é uma oportunidade de ajudar alguém. Não uma chance de jogar em cima do outro algo que estava “entalado” na minha garganta.	☐	☐	☐	☐
19	Fico atento para comunicar meus sentimentos, em vez de culpar a outra pessoa.	☐	☐	☐	☐
20	Ao tentar corrigir um comportamento, uso perguntas abertas e explico o que estou pensando para garantir que estou compreendendo direito a situação.	☐	☐	☐	☐
21	Elaboro cada mensagem de feedback de acordo com a necessidade da outra pessoa.	☐	☐	☐	☐
22	Procuro saber antes o que aconteceu, coletando dados e informações relevantes sobre a situação e pessoas envolvidas, não fazendo deduções sem fundamentação.	☐	☐	☐	☐
23	Ao dar feedback, evito rótulos do tipo “irresponsável”, “bom” ou “ruim”.	☐	☐	☐	☐
24	Evito dar feedback corretivo na frente dos outros.	☐	☐	☐	☐
25	Procuro ser sempre justo, equilibrando o uso de feedback positivo e negativo.	☐	☐	☐	☐
26	Ao corrigir um comportamento específico, apoio-me no aqui e agora e evito fazer referências ao passado.	☐	☐	☐	☐
27	Quando dou feedback, me concentro em uma ou duas questões de alta prioridade.	☐	☐	☐	☐
28	Ao oferecer feedback, não dou conselho a menos que a outra parte solicite.	☐	☐	☐	☐
29	Quando dou feedback, descrevo como me sinto para que a pessoa possa entender o impacto do comportamento em discussão.	☐	☐	☐	☐
30	Quando dou feedback corretivo, faço muitas perguntas para que eu possa analisar a situação do ponto de vista da outra pessoa.	☐	☐	☐	☐

Pontuação

Para fins de avaliação, cada uma das respostas corresponde a um determinado valor, descrito abaixo:

M
Muito próximo ao meu estilo
= 3

P
Próximo ao meu estilo
= 2

Q
Quase o meu estilo
= 1

N
Nada a ver com meu estilo
= 0

MEU TOTAL _____ pontos (de 0 a 90)

ATÉ 36 PONTOS **Baixa assertividade**	Você está usando o comportamento defensivo com muita intensidade. Isso quer dizer que, diante das diversas situações do cotidiano, você tem escolhido a passividade ou agressividade para se relacionar com as pessoas. Essas escolhas devem estar lhe propiciando conflitos no seu dia a dia, impedindo-o de ser feliz e de equilibrar sua autoestima.
DE 37 ATÉ 70 PONTOS **Média assertividade**	É provável que nas situações mais difíceis, nas quais se sente ameaçado, você esteja se armando e se defendendo com passividade ou agressividade. Em situações menos ameaçadoras, você tem conseguido ser assertivo.
DE 71 ATÉ 80 PONTOS **Boa assertividade**	Na maioria das vezes, você tem se afirmado positivamente, porém, fique atento às situações que lhe causam desconforto. Perceba se não está perdendo em algumas situações, principalmente naquelas com pontuação menor que 3.
DE 81 ATÉ 90 PONTOS **Excelente assertividade**	Na sua percepção, você negocia bem os seus direitos e respeita os dos outros, comunica-se com eficácia e tem cuidado de sua autoestima.

RECOMENDAÇÃO

É interessante que você peça a outras pessoas que o conheçam que respondam a este teste. Outras percepções poderão agregar valor ao seu autoconhecimento e à busca de crescimento pessoal. Tenha em mente que o comportamento assertivo é aprendido, basta você querer.

Adaptado do livro *Seja Assertivo*, de Vera Lúcia Martins.

SOPHOS TREINAMENTOS
A CONSULTORIA

MARCELO LEVI
Gente Desenvolvendo Gente
O CONSULTOR

WHATSAPP | MARCELOLEVI.COM.BR | INSTAGRAM | LINKEDIN

Conheça o Jogada de Líder
Solução gamificada criada por Marcelo Levi para o desenvolvimento de líderes
JOGADADELIDER.COM.BR

marcelo.levi@sophostreinamentos.com.br

Este material é parte integrante dos conteúdos gratuitos de **Marcelo Levi** e **Sophos Treinamentos**. A reprodução ou compartilhamento total ou parcial é proibida sem autorização expressa de **Marcelo Levi** e/ou **Sophos Treinamentos**, sob as sanções legais cabíveis.