



Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE)
Teamwork Readiness Questionnaire (TWRQ)

Autoria | Authorship

A. Rui Gomes

2021

rgomes@psi.uminho.pt

www.ardh.pt

Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano
Grupo de investigação
Adaptation, Performance and Human Development
Research Group

www.ardh.pt

Universidade Minho
Escola de Psicologia
Campus de Gualtar
4710-057 Braga

Data desta versão: 04/11/2023

Esta versão elimina versões anteriores.

Para ter acesso à versão mais atualizada, consulte a página de internet
www.ardh.pt

Responsabilidade do grupo Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano:

- | | |
|---|--|
| X | Desenvolveu originalmente este instrumento |
| | Traduziu este instrumento de uma versão original de outros autores |

Date of this version: 04/11/2023

This version eliminates previous ones.

To access the most recent version, visit the website www.ardh.pt

Responsibility of the Adaptation, Performance and Human Development group:

- | | |
|----|--|
| X | Originally developed this instrument |
| -- | Translated this instrument from an original version of other authors |
-

Índice

Versão em PORTUGUÊS 	3
Utilização do instrumento 	4
Referências do instrumento 	5
Descrição 	6
Cotação dos itens e das dimensões 	9
Cotação da prontidão 	10
Interpretação dos resultados da prontidão 	11
Condições de aplicação 	12
Sugestões para melhorar 	13
QPTE Versão geral Responsável de equipa 	15
QPTE Versão geral Membro de equipa 	17
Versão em INGLÊS 	18
Using the instrument 	19
Description 	21
Items and dimension score 	25
Readiness Score Calculation 	26
Readiness Score Interpretation 	27
Application Conditions 	28
TWRQ General version Team leader 	30
TWRQ General version Team member 	32

| Versão em PORTUGUÊS |
| Portuguese version |

ARDH

| Utilização do instrumento |

Os instrumentos disponibilizados pelo grupo de investigação Adaptação, Rendimento e Desenvolvimento Humano são genericamente de dois tipos: desenvolvidos pelo grupo de investigação ou adaptados pelo grupo de investigação.

No caso de instrumentos adaptados pelo grupo de investigação, foi obtida a autorização dos autores dos instrumentos para se proceder à sua adaptação para a língua portuguesa. No entanto, não existe exclusividade no uso do instrumento pelo grupo de investigação, sendo livre a sua utilização por outras pessoas interessadas, desde que se respeite a autoria pela respetiva adaptação, no caso de ser utilizada uma versão traduzida pelo grupo de investigação.

Regras de utilização

- Os instrumentos destinam-se exclusivamente para efeitos de investigação e de “investigação-ação”. No caso da “investigação-ação”, a utilização destes instrumentos está circunscrita a profissionais com formação específica para o efeito. Neste sentido, não nos responsabilizamos pelo uso incorreto ou indevido dos materiais fornecidos.
- É estritamente proibida a utilização dos instrumentos para efeitos comerciais, venda ou publicitação de outros produtos associados.

Autorização de utilização

- Não é necessário obter a autorização do grupo de investigação para usar os instrumentos, desde que seja respeitada a sua utilização para os efeitos descritos.
- Se os instrumentos forem uma adaptação de instrumentos originais de outros autores, deve ser obtida a devida autorização dos autores originais do instrumento caso a utilização ocorra numa língua distinta da tradução portuguesa.

| Referências do instrumento |

Gomes, A. R. (2021). *Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE)* [Teamwork Readiness Questionnaire (TWRQ)]. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.

(*) Esta referência pode ser utilizada para citar este instrumento em trabalhos científicos ou técnicos.

| Descrição |

O Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE; Gomes, 2021) avalia a prontidão das pessoas para o trabalho em equipa.

O conceito de **prontidão** refere-se às representações mentais das pessoas acerca das suas potencialidades (físicas, motoras, emocionais, intelectuais e cognitivas), que se podem traduzir numa tendência para atuar num sentido congruente com essas potencialidades. Sempre que as potencialidades são aplicadas, com sucesso, em diferentes situações assumem o estatuto de competências de vida. No caso deste instrumento, a prontidão refere-se às representações mentais das pessoas acerca da potencialidade do trabalho em equipa, que se traduz na tendência de a pessoa assumir ações adequadas e frutíferas quando se encontra numa situação de trabalho em equipa. Sempre que esta potencialidade é colocada em prática, com sucesso, em diferentes situações do dia-a-dia, pode-se afirmar que a pessoa domina a competência de vida de trabalhar em equipa nos mais variados contextos e atividades.

O QPTE tem por base um entendimento do trabalho em equipa organizado em três áreas distintas: (a) **estrutura da equipa**: identifica a razão de ser da junção de um conjunto de pessoas em torno de determinados objetivos e atividades; (b) **processos da equipa**: identifica até que ponto os elementos da equipa se sentem motivados e prontos para darem o seu melhor em prol da missão e objetivos estabelecidos; (c) **produtos da equipa**: identifica as consequências decorrentes do trabalho em equipa, aferindo-se até que ponto a equipa operou (i.e., funcionalidade) ou não (i.e., disfuncionalidade) do modo previsto e, com isso, atingiu ou não os resultados (i.e., produtos) previstos.

As três áreas ou etapas de funcionamento das equipas (i.e., estrutura, processos e produtos) correspondem a distintos níveis de prontidão da equipa. Mais concretamente, na etapa da estrutura da equipa importa analisar a **prontidão para a mudança**, que nos indica até que ponto os membros da equipa se mobilizam para uma dada missão que tem subjacente um plano de ação que visa alcançar um estado final potencialmente positivo para todos os envolvidos. Nesta fase, a prontidão pode ser observada através dos níveis de entusiasmo ou desânimo dos membros da equipa sobre o propósito da junção

da equipa. O entusiasmo tende a emergir sempre que os membros da equipa aceitam o propósito subjacente à existência da equipa; o desânimo tende a emergir sempre que os membros da equipa se sentem descrentes ou pessimistas face ao propósito da equipa. Alguns indicadores representativos da prontidão para a mudança são a compreensão da missão e objetivos da equipa, a aceitação das normas e regras, entre outros.

Na etapa dos processos da equipa importa analisar a **prontidão para a ação**, que nos indica até que ponto os membros da equipa assumem, com máximo empenho, os seus papéis e executam as suas funções, de modo a concretizarem o propósito da equipa. Nesta fase, a prontidão pode ser observada através dos níveis investimento ou desinvestimento dos membros da equipa nas atividades a realizar. O investimento tende a surgir sempre que os membros da equipa se sentem empenhados e com vontade de dar o máximo; o desinvestimento tende a surgir sempre que os membros da equipa realizam as atividades “por obrigação”, sem grande envolvimento pessoal de cada um. Alguns indicadores representativos da prontidão para a ação são a coesão entre os elementos da equipa, a capacidade de comunicação e gestão de conflitos, entre outros.

Na etapa dos produtos da equipa importa analisar a **prontidão para o rendimento**, que nos indica até que ponto os membros da equipa atuam do modo previsto e, com isso, atingem os resultados (i.e., produtos) desejados. Nesta fase, a prontidão pode ser observada através dos níveis de funcionalidade ou disfuncionalidade dos membros da equipa nas atividades realizadas. A funcionalidade tende a emergir sempre que os membros da equipa alcançam os objetivos propostos e a equipa opera do modo previsto, sentindo-se orgulhosos e realizados pelos produtos alcançados; a disfuncionalidade tende a emergir nas situações onde os membros da equipa não funcionam do modo previsto e não executam as tarefas tal como estabelecido, surgindo sentimentos de mal-estar e tensão entre todos os envolvidos. Alguns indicadores representativos da prontidão para o rendimento são os sentimentos de bem-estar decorrentes dos resultados alcançados pela equipa, a satisfação com o rendimento obtido, entre outros.

Assim sendo, este instrumento avalia três dimensões (ou etapas) do funcionamento das equipas:

- 1. Estrutura da equipa:** identifica a razão de ser da junção de um conjunto de pessoas em torno de determinados objetivos e atividades.
- 2. Processos da equipa:** identifica até que ponto os elementos da equipa se sentem motivados e prontos para darem o seu melhor em prol da missão e objetivos estabelecidos.
- 3. Produtos da equipa:** identifica as consequências decorrentes do trabalho em equipa, aferindo-se até que ponto a equipa operou (i.e., funcionalidade) ou não (i.e., disfuncionalidade) do modo previsto e, com isso, atingiu ou não os resultados (i.e., produtos) previstos.

Prontidão geral

Adicionalmente, são incluídos itens para avaliar a prontidão geral para o trabalho em equipa, procurando-se avaliar o nível de satisfação e preparação para assumir a competência de vida de trabalho em equipa.

Satisfação: indica até que ponto a pessoa assume sentimentos de bem-estar e prazer face ao trabalho em equipa.

Aplicação: indica até que ponto a pessoa se sente preparada para trabalhar em equipa.

Lidar com obstáculos: indica até que ponto a pessoa se sente preparada para enfrentar eventuais obstáculos ao trabalho em equipa.

O instrumento é constituído por 15 itens. Os itens são respondidos numa escala tipo “Likert” de 5 pontos (1 = *Discordo completamente*; 5 = *Concordo completamente*). Os itens 13 a 15 avaliam a **prontidão geral** para o trabalho em equipa. Quanto mais elevados são os resultados, maior é a perceção de competência para trabalhar em equipa e a prontidão geral para o trabalho em equipa.

| Cotação dos itens e das dimensões |

A pontuação pode ser obtida dos seguintes modos:

1. Análise **individual** dos itens do instrumento.
2. Análise por **fator**: calcular valor médio de cada uma das áreas avaliadas, tal como proposto abaixo:

Itens e dimensões	Itens
1. Estrutura da equipa (4 itens) Team structure	1, 2, 3, 4 Total = 1 – 5
2. Processos da equipa (4 itens) Team processes	5, 6, 7, 8 Total = 1 – 5
3. Produtos da equipa (4 itens) Team products	9, 10, 11, 12 Total = 1 – 5
4. Prontidão geral (3 itens) General readiness	13, 14, 15 Total = 1 – 5
Item 13. Satisfação (1 item) Satisfaction	13 Total = 1 – 5
Item 14. Aplicação (1 item) Application	14 Total = 1 – 5
Item 15. Lidar com obstáculos (1 item) Coping with obstacles	15 Total = 1 – 5
	Total = 15 itens

| Cotação da prontidão |

A cotação dos itens, como proposto abaixo, permite a avaliação da prontidão para o trabalho em equipa.

Valores por subescalas					
Subescalas	Meu resultado	Pode melhorar 1 – 1.99	Bom 2 – 2.99	Muito bom 3 – 3.99	Excelente 4 - 5
Área 1 Estrutura da equipa (itens 1 a 4)					
Área 2 Processos da equipa (itens 5 a 8)					
Área 3 Resultados da equipa (itens 9 a 12)					

Prontidão para o trabalho em equipa					
Subescalas	Meu resultado	Pode melhorar 1 – 1.99	Bom 2 – 2.99	Muito bom 3 – 3.99	Excelente 4 - 5
<u>Prontidão específica</u> Nível concreto de preparação para assumir a competência de vida (itens 1 a 12)					
<u>Prontidão geral</u> Nível geral de satisfação e preparação para assumir a competência de vida (itens 13 a 15)					
<u>Prontidão TOTAL</u> Nível total de prontidão para assumir a competência de vida (itens 1 a 15)					

Cálculo da prontidão

- Calcular o valor médio da pontuação dos itens 1 a 12 (Prontidão específica).
- Calcular o valor médio da pontuação dos itens 13 a 15 (Prontidão geral).
- Calcular o valor médio da pontuação dos itens 1 a 15 (Prontidão total)
- Valores mais elevados significam maior prontidão.

| Interpretação dos resultados da prontidão |

A interpretação dos resultados deve ser sempre considerada com cuidado e não de modo absoluto e “prescritivo”. Ou seja, os resultados são meramente indicativos, sendo que a compreensão mais específica do valor obtido deve ser analisada com especialistas nesta área do comportamento humano.

Prontidão humana	
Níveis	Interpretação dos resultados
4 – 5 Excelente	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados excelentes. • Assumir a competência! • Manter empenho e entusiasmo e garantir que está tudo pronto sempre que aplicar esta competência.
3 – 3.99 Muito bom	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados muito bons. • Assumir a competência. • Se objetivo é a excelência, analisar aspetos a melhorar.
2 – 2.99 Bom	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados bons. • Ponderar a decisão de assumir esta competência.
1 – 1.99 Pode melhorar	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados passíveis de melhoria. • Compreender as razões deste resultado • Verificar aspetos a melhorar.

| Condições de aplicação |

- 1) Analisar a **aplicação** do instrumento com os participantes, explicando o objetivo da sua utilização (“avaliar os fatores que contribuem para a eficácia do trabalho em equipa”) e a natureza confidencial da recolha dos dados.
- 2) Planear **10 a 15 minutos** para a aplicação e preenchimento do instrumento.
- 3) Organizar um **contexto reservado e sossegado**: evitar a presença de pessoas não implicadas na avaliação durante o preenchimento do instrumento.

| Sugestões para melhorar |

Aspetos que fortalecem a estrutura da equipa

- Formule uma visão/ideia positiva, específica (i.e., concreta), que esteja de acordo com os princípios éticos da atividade em causa e que o/a entusiasme a si e aos membros da equipa.
- Formule regras e normas que ajudem a equipa a funcionar eficazmente e com máxima rentabilização dos recursos existentes.
- Formule papéis e funções que estejam de acordo com as capacidades e expectativas dos membros da equipa.
- Formule rotinas e atividades que ajudem a aumentar a identidade própria da sua equipa.

Aspetos que fortalecem os processos da equipa

- Reforce os comportamentos de coesão e união entre os membros da equipa.
- Reforce a comunicação positiva e a gestão eficaz dos conflitos.
- Reforce as opiniões e pontos de vista dos membros da equipa sobre a execução das tarefas e dos problemas a resolver.
- Reforce a capacidade de autocritica e tolerância à frustração dos membros da equipa na execução de tarefas desafiantes.

Aspetos que fortalecem os produtos da equipa

- Valorize a possibilidade de os membros da equipa experienciarem sentimentos pessoais de realização e bem-estar face ao trabalho a realizar.
- Valorize a qualidade da execução e progressão dos membros da equipa, principalmente quando estes executam tarefas de maior dificuldade.
- Valorize a capacidade de realização e rendimento dos membros da equipa, mantendo sempre em aberto a possibilidade de o rendimento final poder flutuar no tempo, em função de constrangimentos externos à equipa.

Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE)

| QPTE | Responsável de equipa |

Organizações

| QPTE | Versão geral | Responsável de equipa |

Este questionário avalia o modo como as pessoas que colaboram consigo trabalham em equipa.

Por trabalho em equipa, entende-se a organização de duas ou mais pessoas que colaboram entre si de modo a alcançarem um objetivo comum.

Procure pensar nestes aspetos, considerando a sua situação atual, enquanto líder ou responsável desta equipa, e responda, por favor, às questões abaixo.

Tenha em consideração que não existem respostas certas ou erradas. Indique a resposta que melhor identificar a sua opinião e situação atual.

Os membros da minha equipa...	Discordo completamente					Concordo moderadamente					Concordo completamente				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Sabem qual é a missão/objetivos a alcançar	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Sabem quais são as suas funções/tarefas	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Sabem quais são as regras/normas de funcionamento da equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Sabem aquilo que é esperado deles na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Estão motivados/as para dar o máximo na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Têm vontade de trabalhar/colaborar com os colegas de equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Têm vontade de utilizar as suas capacidades na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. São capazes de ultrapassar os problemas que podem ter na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9. Têm sucesso na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10. Alcançam os resultados/metastas que pretendem na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11. Têm êxito nas suas tarefas/atividades	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12. Sentem orgulho naquilo que alcançam na equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13. Estão satisfeitos/as com o modo como trabalham em equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14. Estão prontos/as para aplicar os seus conhecimentos sobre como trabalhar em equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15. Estão prontos/as para enfrentar os obstáculos que podem surgir no trabalho em equipa	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE)

| QPTE | Membro da equipa |

Organizações

| QPTE | Versão geral | Membro de equipa |

Este questionário avalia o modo como trabalha em equipa.

Por trabalho em equipa, entende-se a organização de duas ou mais pessoas que colaboram entre si de modo a alcançarem um objetivo comum.

Procure pensar nestes aspetos, considerando a sua situação atual, enquanto membro desta equipa, e responda, por favor, às questões abaixo.

Tenha em consideração que não existem respostas certas ou erradas. Indique a resposta que melhor identificar a sua opinião e situação atual.

Como membro desta equipa...	Discordo completamente		Concordo moderadamente		Concordo completamente
1. Sei qual é a missão/objetivos da minha equipa	1	2	3	4	5
2. Sei quais são as minhas funções/tarefas	1	2	3	4	5
3. Sei quais são as regras/normas de funcionamento da minha equipa	1	2	3	4	5
4. Sei aquilo que é esperado de mim nesta equipa	1	2	3	4	5
5. Estou motivado/a para dar o máximo na minha equipa	1	2	3	4	5
6. Tenho vontade de trabalhar/colaborar com os meus colegas de equipa	1	2	3	4	5
7. Tenho vontade de utilizar as minhas capacidades nesta equipa	1	2	3	4	5
8. Sou capaz de ultrapassar os problemas que posso ter nesta equipa	1	2	3	4	5
9. Tenho sucesso nesta equipa	1	2	3	4	5
10. Alcanço os resultados/metastas que pretendo nesta equipa	1	2	3	4	5
11. Tenho êxito nas minhas tarefas/atividades	1	2	3	4	5
12. Sinto orgulho naquilo que alcanço na equipa	1	2	3	4	5
13. Estou satisfeito/a com o modo como trabalho em equipa	1	2	3	4	5
14. Sinto-me pronto/a para aplicar os meus conhecimentos sobre como trabalhar em equipa	1	2	3	4	5
15. Sinto-me pronto/a para enfrentar os obstáculos que podem surgir no meu trabalho em equipa	1	2	3	4	5

| Versão em INGLÊS |
| English version |

ARDH

| Using the instrument |

The instruments provided by the Adaptation, Performance, and Human Development Research Group (APHD) are from two categories: (1) developed by the research group, and (2) adapted by the research group.

In the case of instruments adapted by the research group, permission was obtained from the original authors of the instruments to do the adaptation to the Portuguese language. However, there is no exclusivity in the use of the instrument by the APHD research group, and its use by others is free, as long as the authorship of the adaptation is respected in case of using a translated version provided by the research group.

Rules of utilization

- The instruments are destined exclusively for research and “action-research” purposes. In the case of “action-research”, the use of the instruments is limited to professionals with specific training for this purpose. In this sense, we are not responsible for the incorrect or improper use of the provided materials.
- The use of the instruments for commercial purposes, sale or advertising of other associated products is strictly prohibited.

Authorization

- It is not necessary to obtain authorization from the research group to use the instruments if the instruments are used for the described purposes.
- If the instruments are an adaptation of original instruments of other authors, it is necessary to have the authorization of the original authors of the instrument when the purpose is to develop other versions of the instruments in a different language from the Portuguese translation.

| References |

- (*) Gomes, A. R. (2021). *Questionário de Prontidão para o Trabalho em Equipa (QPTE)* [Teamwork Readiness Questionnaire (TWRQ)]. Relatório técnico não publicado [Unpublished technical report]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho.
- (*) This reference may be used to cite the instrument in scientific works and technical reports.

| Description |

The Teamwork Readiness Questionnaire (TRQ) evaluates the readiness of people to teamwork.

The concept of **readiness** refers to people's mental representations of their abilities (physical, motor, emotional, intellectual, and cognitive), which can result into a tendency to act in a way that is congruent with these abilities. Whenever abilities are successfully applied in different life situations, they assume the status of life skills. In the case of this instrument, readiness refers to individual mental representations about the potential of teamwork, which translates into a tendency to take appropriate and fruitful actions in teamwork situations. Whenever this potential is successfully put into practice in different day-to-day situations, it can be said that the person possesses the life skill of teamwork in distinct contexts and activities.

The TRQ is based on an understanding of teamwork organized into three distinct areas: (a) team structure: identifies the reason that brings a group of people together around certain goals and activities; (b) team processes: identifies the extent to which team members feel motivated and ready to give their best to reach the mission and objectives settled; (c) team products: identifies the consequences resulting from teamwork, measuring the extent to which the team operated as expected (functionality) or not (dysfunctionality) and, therefore, achieved or not the results (products) provided.

Figure 1 illustrates the stages of team change and team effectiveness. As can be seen, each of the areas or stages of team operation (i.e., structure, process, and products) corresponds to different levels of team readiness (change, action, and performance).

The **readiness for change** indicates the extent to which team members are mobilized for a given mission that has an action plan aimed at achieving a potentially positive end-state for all involved. At this stage, readiness can be seen through the levels of enthusiasm or disappointment in team members regarding the purpose of joining the team. Enthusiasm tends to emerge whenever team members accept the purpose behind the team's existence; disappointment tends to surface whenever team members feel disbelieving or pessimistic about the

team's purpose. Some representative indicators of readiness for change are the understanding of the team's mission and goals, acceptance of standards and rules, among others.

The **readiness for action** indicates the extent to which team members assume, with maximum commitment, their roles and perform their functions, to achieve the team's purpose. At this stage, readiness can be observed through the investment or disinvestment levels of team members in the activities that need to be done. Investment tends to emerge whenever team members feel committed and willing to give their best; disinvestment tends to arise whenever team members carry out activities “out of obligation”, without much personal involvement from each member. Some representative indicators of readiness for action are cohesion among team members, communication skills, and conflict management, among others.

The **readiness for performance** indicates the extent to which team members perform as intended and thereby achieve the desired results (products). At this stage, readiness can be observed through the levels of functionality or dysfunctionality of the team members in the activities performed. Functionality tends to emerge whenever team members achieve the proposed goals and the team operates as intended, with members feeling proud and fulfilled by the products achieved; dysfunctionality tends to emerge in situations where team members do not function as expected and do not perform the tasks as established, causing feelings of discomfort and tension among all involved. Some representative indicators of readiness to performance are feelings of well-being resulting from the results achieved by the team, satisfaction with the performance obtained, among others.

Figure 1
Stages of team change and team effectiveness

	1	2	3
Readiness	Readiness for change	Readiness for action	Readiness for perform
Stages	Team structure	Team processes	Team products
Interpersonal dynamics	Enthusiasm vs Disappointment	Investment vs Divestment	Functionality vs Dysfunctionality
Consequences for human functioning	Purpose of being together	Will to give best effort	Sense of pride and accomplishment
Representative factors of human functioning (examples)	Commitment to mission and goals Definition of rules and norms Roles and task acceptance (...)	Mutual identification Teamwork ability Communication skills Power management Decision-making Use of resources Autonomy and self-criticism Tolerance of frustration (...)	Well-being experiences Quality of execution Reduction of errors and losses Performance, growth, and income improvements (...)
Efficacy indicators	Level 1: Implicit impact of leadership (a) Psychological (b) Relational (c) Social Level 2: Explicit impact of leadership (d) Behavioral (related) (e) Behavioral (potentially related)		

Therefore, this instrument evaluates three dimensions (or stages) of team functioning:

- 1) Team structure:** identifies the reason for bringing together a group of people around certain goals and activities.
- 2) Team processes:** identifies the extent to which team members feel motivated and ready to give their best effort to reach the established mission and objectives.
- 3) Team products:** identifies the consequences resulting from teamwork, measuring the extent to which the team operated as expected (functionality) or not (dysfunctionality) and, therefore, achieved the results foreseen or not (products)

General readiness

Additionally, there are items to assess the general readiness for teamwork, seeking to evaluate the level of satisfaction with and preparation to implement the teamwork life skill.

Item 13. Satisfaction: indicates the extent to which the person has feelings of well-being and pleasure towards teamwork.

Item 14. Application: indicates the extent to which the person feels prepared to work in a team.

Item 15. Dealing with obstacles: indicates the extent to which the person feels prepared to face obstacles.

The instrument has 15 items, answered on a five-point Likert-type scale (1 = *Strongly Disagree*; 5 = *Completely Agree*). Items 13 to 15 evaluates general readiness for teamwork. The higher the score, the better the skill perception to work in a team and the general readiness for teamwork.

| Items and dimension score |

The score can be obtained in the following ways:

1. **Individual** analysis of instrument items.
2. **Dimension** analysis: calculate average value of each of the areas evaluated, as proposed below:

Dimension and Items	Items
1. Team structure (4 items)	1, 2, 3, 4 Total = 1 – 5
2. Team processes (4 items)	5, 6, 7, 8 Total = 1 – 5
3. Team products (4 items)	9, 10, 11, 12 Total = 1 – 5
4. General readiness (3 items)	13, 14, 15 Total = 1 – 5
Item 13. Satisfaction (1 item)	13 Total = 1 – 5
Item 14. Application (1 item)	14 Total = 1 – 5
Item 15. Dealing with obstacles (1 item)	15 Total = 1 – 5
	Total = 15 items

| Readiness Score Calculation |

The calculation of the items, as proposed below, allows the assessment of readiness for teamwork.

Subscales Values					
Subscales	My result	Can improve 1 – 1.99	Good 2 – 2.99	Very Good 3 – 3.99	Excellent 4 – 5
1 st area Team structure (items 1 to 4)					
2 nd area Team processes (items 5 to 8)					
3 rd area Team products (items 9 to 12)					
Readiness to teamwork					
Subscales	My result	Can improve 1 – 1.99	Good 2 – 2.99	Very Good 3 – 3.99	Excellent 4 – 5
<u>Specific readiness</u> Concrete level of preparation to assume the life skill (items 1 to 12)					
<u>General readiness</u> General level of satisfaction and preparation to assume the life skill (items 13 to 15)					
<u>TOTAL readiness</u> Total level of readiness to assume the life skill (items 1 to 15)					

Readiness Calculation

- Calculate the mean score for items 1 to 12 (Specific Readiness).
- Calculate the mean score for items 13 to 15 (General Readiness).
- Calculate the average score for items 1 to 15 (Total Readiness)
- Higher values indicate greater readiness.

| Readiness Score Interpretation |

The interpretation of results must always be considered carefully and not in an absolute way. The results are merely indicative, and a more specific understanding about the value obtained must be analyzed with human behavior' specialists

Readiness	
Values	Score interpretation
4 – 5 Excellent	<ul style="list-style-type: none"> • Excellent results • Assume the skill • Keep up the commitment and enthusiasm and ensure everything is ready before start using the life skill
3 – 3.99 Very Good	<ul style="list-style-type: none"> • Very good results • Assume the skill • If the goal is excellence, analyze aspects to improve
2 – 2.99 Good	<ul style="list-style-type: none"> • Good results • Consider the decision of assuming the skill
1 – 1.99 Can improve	<ul style="list-style-type: none"> • Results can be improved • Understand the reasons for this result • Analyze areas for improvement

| Application Conditions |

- 1) Explain the purpose of the evaluation to the participants (“evaluating the factors that contribute to the effectiveness of teamwork”) and the confidentiality of the data collection.
- 2) Organize 10 to 15 minutes for the application and fulfil of the instrument.
- 3) Organize a quiet and reserved context for the evaluation and avoid the presence of people not involved in the evaluation process.

Teamwork Readiness Questionnaire (TWRQ)

| TWRQ | Team leader |

Organizations

| TWRQ | General version | Team leader |

This questionnaire evaluates the teamwork activities of members of your team.

Teamwork refers to the organization of two or more individuals who collaborate with each other in order to achieve a common goal.

Try to think about these aspects, considering your current situation as a leader or person in charge of your team, and please answer the questions below.

Please note that there are no right or wrong answers. Indicate the answer that best identifies your opinion and current situation.

The members of my team...	I completely disagree			I moderately agree		I completely agree
1. Know the mission/goals to achieve	1	2	3	4	5	
2. Know their functions/tasks	1	2	3	4	5	
3. Know the rules/norms of team functioning	1	2	3	4	5	
4. Know what is expected of them in the team	1	2	3	4	5	
5. Are motivated to give their best in the team	1	2	3	4	5	
6. Want to work/collaborate with their teammates	1	2	3	4	5	
7. Want to use their skills in the team	1	2	3	4	5	
8. Are able to overcome the problems they may have in the team	1	2	3	4	5	
9. Are successful in the team	1	2	3	4	5	
10. Achieve the results/goals they want in the team	1	2	3	4	5	
11. Are successful in their tasks/activities	1	2	3	4	5	
12. Are proud of what they achieve in their team	1	2	3	4	5	
13. Are satisfied with the way they work as a team	1	2	3	4	5	
14. Are ready to apply their knowledge of how to work as a team	1	2	3	4	5	
15. Are ready to face the obstacles that can arise in teamwork	1	2	3	4	5	

Teamwork Readiness Questionnaire (TWRQ)

| TWRQ | Team member |

Organizations

| TWRQ | General version | Team member |

This questionnaire evaluates the teamwork activities of your team.

Teamwork refers to the organization of two or more individuals who collaborate with each other in order to achieve a common goal.

Try to think about these aspects, considering your current situation as a team member of your team, and please answer the questions below.

Please note that there are no right or wrong answers. Indicate the answer that best identifies your opinion and current situation.

As member of this team...	I completely disagree		I moderately agree		I completely agree
1. I know the mission/goals my team aims to achieve	1	2	3	4	5
2. I know what my functions/tasks are	1	2	3	4	5
3. I know the rules/norms of my team	1	2	3	4	5
4. I know what the team expects from me	1	2	3	4	5
5. I am motivated to give my best for the team	1	2	3	4	5
6. I want to work/collaborate with my teammates	1	2	3	4	5
7. I want to use my skills in the team	1	2	3	4	5
8. I am able to overcome problems I may have in this team	1	2	3	4	5
9. I am successful in this team	1	2	3	4	5
10. I achieve the results/goals I want in this team	1	2	3	4	5
11. I am successful in my tasks/activities	1	2	3	4	5
12. I am proud of what I achieve in this team	1	2	3	4	5
13. I am satisfied with the way I work in this team	1	2	3	4	5
14. I am ready to apply my knowledge of how to work as a team	1	2	3	4	5
15. I am ready to face the obstacles that can arise in teamwork	1	2	3	4	5