

sólides

Dinâmicas
em Grupo:



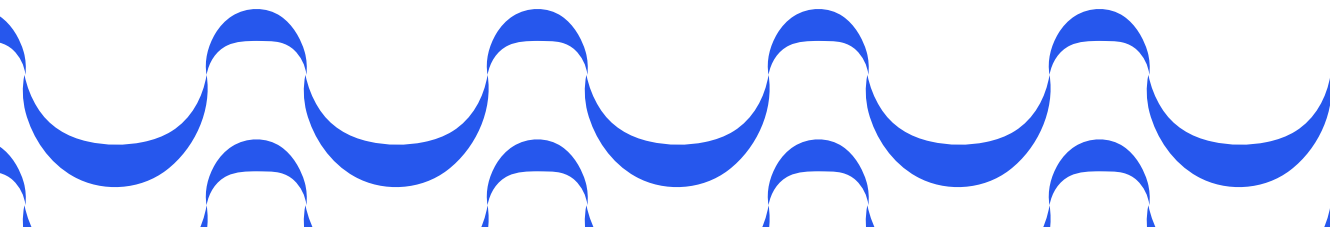
sumário

- 01 Introdução
- 02 Fábrica de Brinquedos
- 03 Dilema do Júri
- 04 Nave Espacial
- 05 Montar uma Seleção Profissional
- 06 Fim do Mundo
- 07 Jogo do T-7
- 08 Campo Minado
- 09 Conclusão

1. Introdução

Dinâmicas de grupo são atividades que promovem engajamento e colaboração de pessoas em busca de um objetivo comum. Dentro das organizações, elas podem ser usadas com alguns objetivos, sendo eles: trabalhar a motivação dos colaboradores, promover integração entre equipes, gerar momentos de descontração e descompressão, estimular a inovação, alavancar resultados, e também como uma etapa do processo de Recrutamento e Seleção, no qual iremos focar neste material.

A dinâmica em grupo, em um processo de seleção, tem como objetivo conhecer melhor o perfil comportamental do candidato, identificar habilidades e verificar se ele possui as competências necessárias para o cargo. Isso é feito por meio de jogos e atividades que simulam a rotina da função que o profissional quer exercer.



Trata-se de uma estratégia eficiente para mostrar características que não ficam evidentes nas entrevistas e que pela formalidade da situação podem inibir o profissional. Mas, para isso é necessário criar um ambiente mais natural possível, de forma que o candidato à vaga fique à vontade e reaja naturalmente diante dos desafios e situações apresentadas.

A resposta de cada candidato diante de uma mesma situação, além do seu comportamento diante de um trabalho coletivo, é que irá dizer se ele atende ou não às exigências da vaga, de acordo com o perfil desejado.

No momento de realização da dinâmica é importante que os responsáveis pelo processo seletivo se certifiquem de que as instruções com relação à atividade a ser realizada foram repassadas para todos os candidatos de forma igualitária, assim como os recursos que possam vir a ser necessários, como, por exemplo, materiais de escritório.

Durante a execução da dinâmica, os profissionais de recursos humanos, que podem estar acompanhados ou não pelo gestor da área à qual a vaga se refere, devem observar o comportamento e fazer anotações a respeito dos candidatos, sem deixá-los desconfortáveis.

Recomenda-se que a dinâmica seja conduzida por pelo menos duas pessoas, assim serão coletados pontos de vista diferentes sobre o mesmo candidato, o que irá enriquecer a discussão posterior, assim como trazer mais informações para a tomada de decisão.

Também é importante salientar que perfis comportamentais diferentes, irão se comportar de maneiras diferentes durante uma dinâmica de grupo. Por exemplo, um analista dificilmente será o primeiro a falar em um grupo de pessoas, assim com um comunicador dificilmente será a pessoa que vai organizar as tarefas. Portanto, ao invés de utilizar-se de critérios padrão de avaliação foque nas competências que você estão buscando para o cargo, e avalie os candidatos a partir delas.

Traremos agora alguns modelos de dinâmicas que podem ser utilizados por você e sua equipe em seus processos de seleção de candidatos.



2. Fábrica de Brinquedos

Número de pessoas: 6 a 12 participantes.

Objetivo: Observar criatividade, capacidade de argumentação e persuasão, capacidade de consenso, trabalho em equipe e resistência à frustração.

Duração: 70 minutos

Materiais: Papel, lápis de cor e cronômetro.

Breve descrição: A dinâmica consiste na situação hipotética de uma “Fábrica de Brinquedos” que está falindo. Cada participante deverá fazer um projeto de um brinquedo inovador para conquistar o mercado, e em seguida apresentá-lo. Em seguida, os participantes serão divididos em dois grupos e expostos a uma situação em que deverão entrar em consenso. Ao final, ambos os grupos decidirão qual dos brinquedos será produzido pela fábrica.



Competências que propõe a mensurar: Criatividade, Trabalho em equipe, Autonomia, Organização e planejamento, Liderança, Comunicação verbal, Resistência à frustração, Negociação e persuasão.

Descrição detalhada: A dinâmica terá início com a apresentação da tarefa aos participantes.

Comando: Vocês são trabalhadores de uma fábrica de brinquedos que está falindo. O seu proprietário relatou que para salvar a fábrica cada funcionário terá que fazer um projeto de um brinquedo diferente, inovador e interessante para conquistar o mercado. Para a construção deste projeto nós vamos disponibilizar papel e lápis de cor para vocês desenharem e descreverem este novo brinquedo. Na sequência, cada um irá apresentar ao grupo sua criação, dizendo por que este novo brinquedo poderá fazer a empresa crescer novamente.

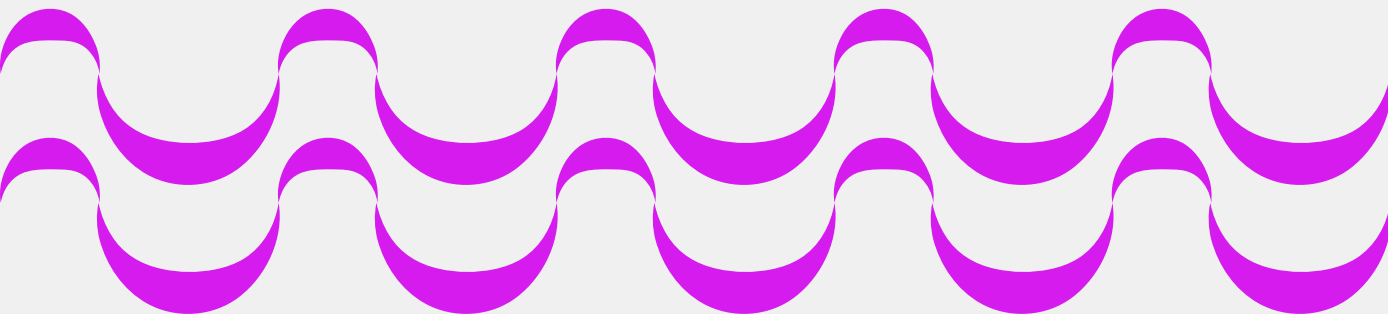
Vocês terão 15 minutos para executar o projeto e 2 minutos para a apresentação. Por favor, coloquem seus nomes.




Após as apresentações, serão formados dois grupos de maneira aleatória. A instrução dada deverá ser a seguinte: “Agora que vocês já estão organizados em grupos, disponibilizaremos mais 15 minutos para que cada participante tente provar e convencer o seu grupo que o seu produto é o melhor e mais criativo.

Cada grupo deverá entrar em consenso para indicar, dentre os produtos apresentados, aquele que representará o grupo e poderá ajudar a empresa a voltar ao mercado. Usem esse momento para preparar essa apresentação, lembrando que vocês deverão expor e defender suas idéias frente ao outro grupo. Vocês podem, por exemplo, criar slogans”.

Passados os 15 minutos, cada grupo já deverá ter escolhido o produto que considerou mais criativo. Outra instrução será dada.





Comando: Em um primeiro momento, um dos grupos (ficará a critério dos participantes) tentará vender a sua idéia para o outro, que estará representando os donos da fábrica. Feito isso, os papéis serão invertidos, e o grupo que estava representando os donos da fábrica, neste segundo momento, tentará vender a sua idéia para o outro grupo, que já se apresentou. Cada grupo terá 5 minutos para vender sua idéia. Depois de ambos os grupos terem apresentado suas idéias, a última instrução será dada.

Comando: Agora vocês devem se organizar e entrar em um consenso sobre qual das idéias apresentadas foi considerada mais adequada à proposta. Vocês terão dois minutos.

Feito isso, o aplicador deverá se dirigir aos participantes questionando sobre como se sentiram com relação ao consenso estabelecido. Esse questionamento deverá durar cerca de dois minutos.



3. Dilema do Júri

Número de pessoas: 6 a 12 participantes.

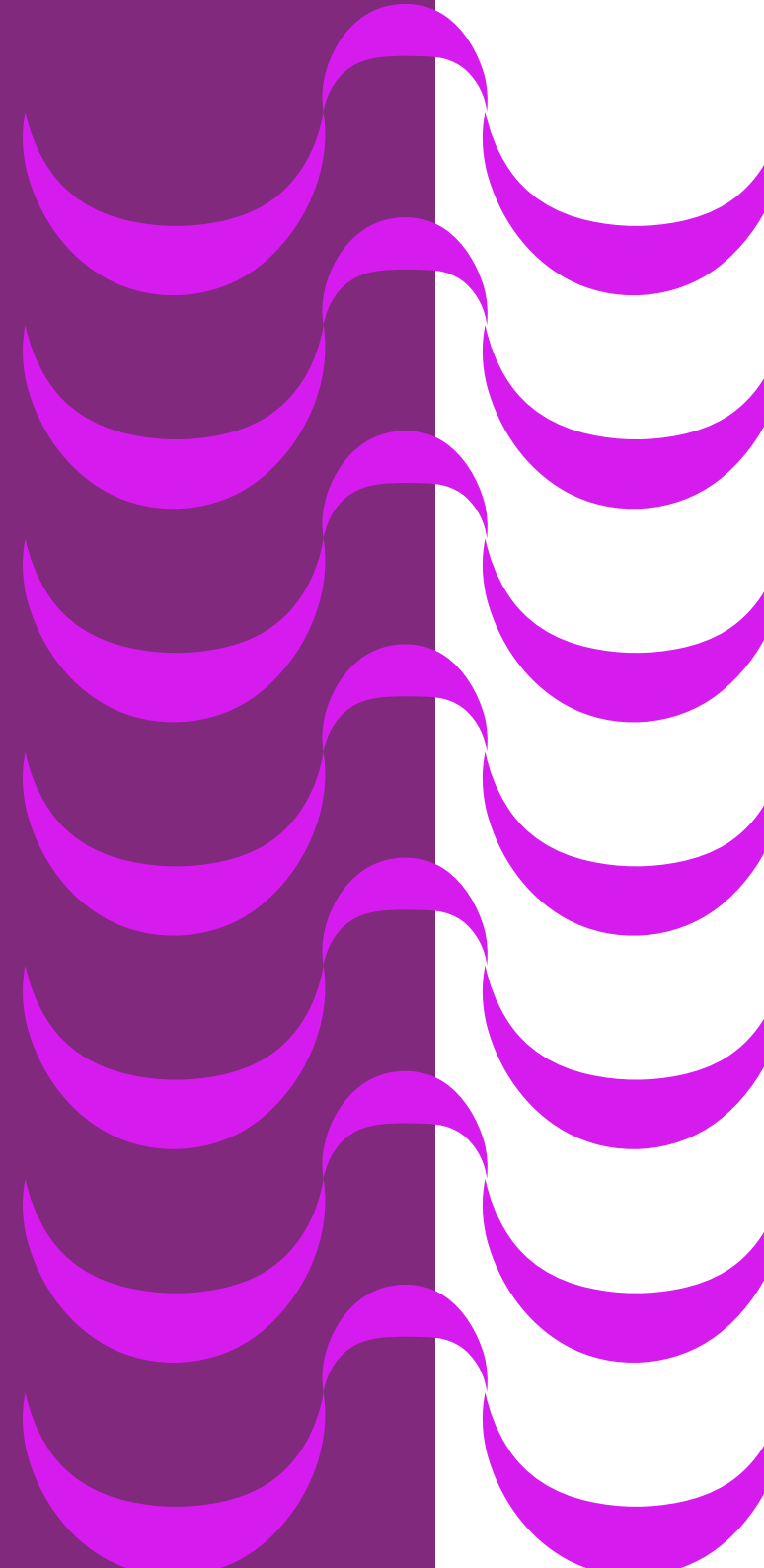
Objetivo: Verificar habilidades de discussão em grupo, oratória, paciência, liderança, argumentação, negociação e persuasão e respeito às regras do jogo.

Duração: 30 minutos

Materiais: Folha de explicação do caso e cronômetro.

Breve descrição: É apresentado aos participantes um caso fictício (em anexo) sobre uma empresa na qual um funcionário dos serviços gerais passa a receber um salário muito maior do que o seu por causa de um erro do funcionário do Departamento Pessoal, mas não se manifesta quanto à essa diferença.

Após a descoberta do erro, o Conselho Diretor da empresa irá demitir um dos funcionários envolvidos na falha. Com estas informações, os participantes são divididos em dois grupos, um defendendo o funcionário de DP e o outro, o de serviços gerais.



Cada grupo deve discutir entre si seus argumentos de defesa e após essa discussão, montar uma apresentação e definir quem irá apresentá-la (representante).

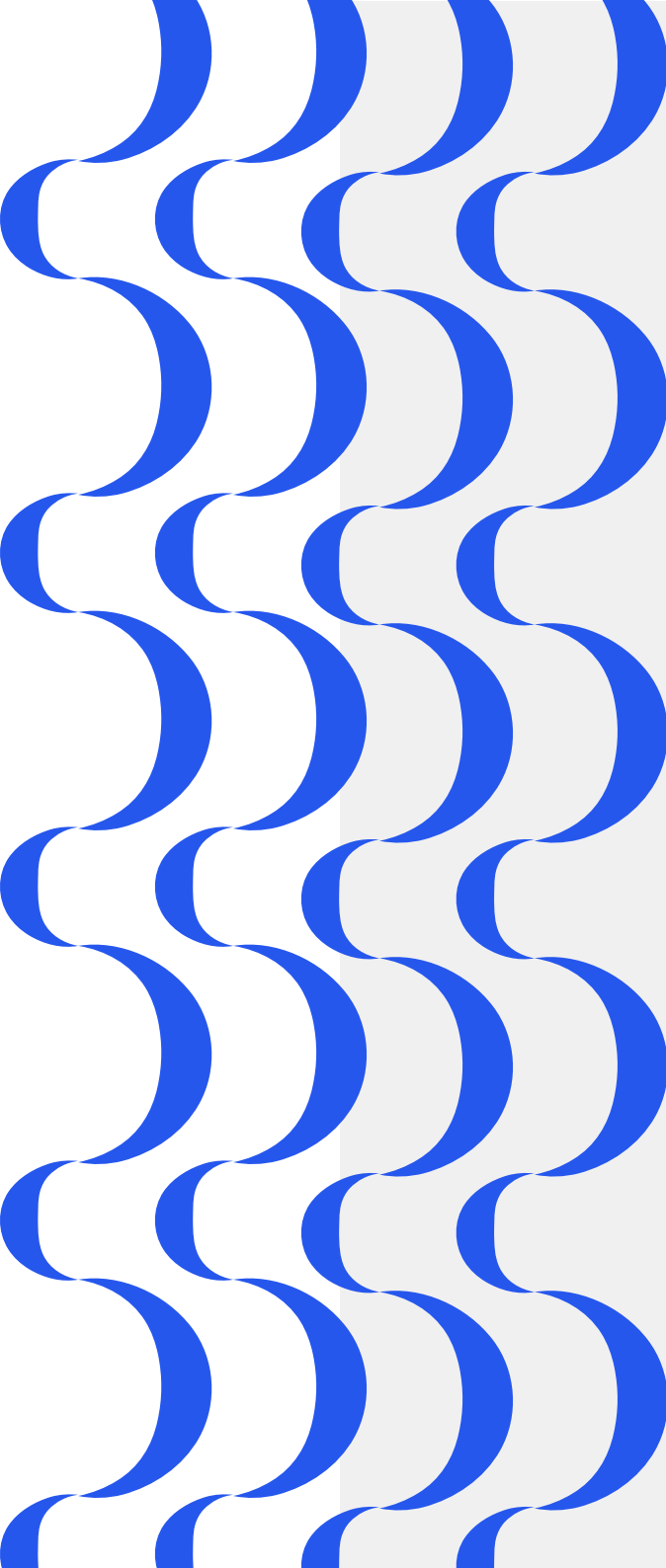
Competências que propões mensurar: Liderança (o observador deve focar os diversos tipos de liderança); Negociação e persuasão; Organização e planejamento; Boas idéias e capacidade de argumentação; Paciência; Trabalho em equipe.

Observações: A divisão dos grupos deve ser decidida anteriormente à dinâmica pelos moderadores (de acordo com o critério escolhido por eles).

Descrição detalhada: É apresentado aos participantes um caso (em anexo).

Com estas informações, os integrantes serão divididos em dois grupos. Por sorteio, o grupo 1 deverá defender o funcionário do DP e o grupo 2 deverá defender o funcionário de serviços gerais. Para não haver dúvidas, deve-se entregar a cada grupo uma folha com a explicação do caso.





Depois disso, deve ser falado aos participantes que haverá 10 minutos para que cada grupo discuta entre si os argumentos de defesa de cada funcionário. Após essa discussão de 10 minutos, deve-se falar aos participantes que cada grupo deve, em 5 minutos, montar a sua apresentação, pensar possíveis contra-réplicas e definir quem vai apresentá-la (representante). Depois da realização da tarefa, os representantes não podem mais ter contato verbal com seu grupo para que não sejam criadas novas estratégias de defesa e de argumento.

Em seguida, deve ser falado aos participantes que cada representante terá 3 minutos para a apresentação de sua defesa, 2 minutos para a réplica do representante oponente e mais 2 minutos para a contra réplica do primeiro representante. Deve-se ressaltar também que os candidatos que apresentam não devem se comunicar em momento algum com seus respectivos grupos. A definição da ordem de apresentação dos grupos deve ser feita por sorteio na frente dos participantes.

Encerrada a explanação do primeiro representante, o outro terá direito a réplica (2 minutos) e o primeiro, direito a contra réplica (2 minutos). Logo depois, será feito o contrário:

o segundo representante apresentará sua defesa e o primeiro grupo terá direito a réplica (2 minutos) e o segundo, direito a contra réplica (2 minutos).

Se necessário, os aplicadores podem intervir no caso de haver muito conflito entre os grupos. Não há necessidade de feedback sobre qual grupo defendeu melhor seu candidato.

Anexo: Caso: João é o responsável pelo Departamento Pessoal de uma empresa de médio porte e se encontra sobrecarregado em sua função devido a um recente corte de pessoal ocasionado por dificuldades financeiras da empresa. Há 4 meses foi descoberto um erro do departamento pessoal, no qual um funcionário de serviços gerais que recebia salário de R\$ 600/mês passou a receber R\$ 6.000/mês. Mesmo recebendo um salário não correspondente ao que lhe era destinado, o funcionário de serviços gerais não se manifestou junto ao Departamento Pessoal - DP ou a qualquer outro departamento da empresa. Após a descoberta e solução do equívoco, o Conselho Diretor da empresa irá responsabilizar com demissão um dos funcionários envolvidos nesta falha.



4. Nave Espacial

Número de pessoas: 12 participantes.

Objetivo: Avaliar as competências elencadas por meio de discussão e apresentação do projeto montado pelos grupos definidos.

Duração: 60 minutos.

Materiais: Papel, lápis, borracha, caneta, caneta hidrocor, lápis de cor.

Breve descrição: Criação de um projeto de uma nave espacial para visualizar as competências descritas no item abaixo. De modo a promover uma atividade em que se possa observar a atuação dos participantes em grupo abarcando diversas variáveis.

Competências que propões mensurar: Negociação e persuasão; Relacionamento interpessoal e consenso; Tomada de decisão; Espírito de equipe; Saber ouvir;



Organização e planejamento; Criatividade; Liderança; Comunicação;

Observações:

- Desejável três grupos de quatro integrantes cada;
- Elaboração de um guia para ser entregue aos candidatos com instruções e informações dos alienígenas.
- Utilização de um modelo de alienígena por dinâmica.

Descrição detalhada: Os candidatos serão divididos em grupos, e de acordo com as instruções disponibilizadas deverão desenvolver um projeto de uma nave espacial para alienígenas.

O projeto deverá abarcar as seguintes características:

- Em cada nave irá morar apenas um alienígena;
- Infra-estrutura e material necessário;
- Estimativa de custos;
- Previsão do tempo de planejamento e execução do projeto.

Após a discussão e elaboração da proposta, os grupos deverão apresentar os projetos para o grupo maior. Em





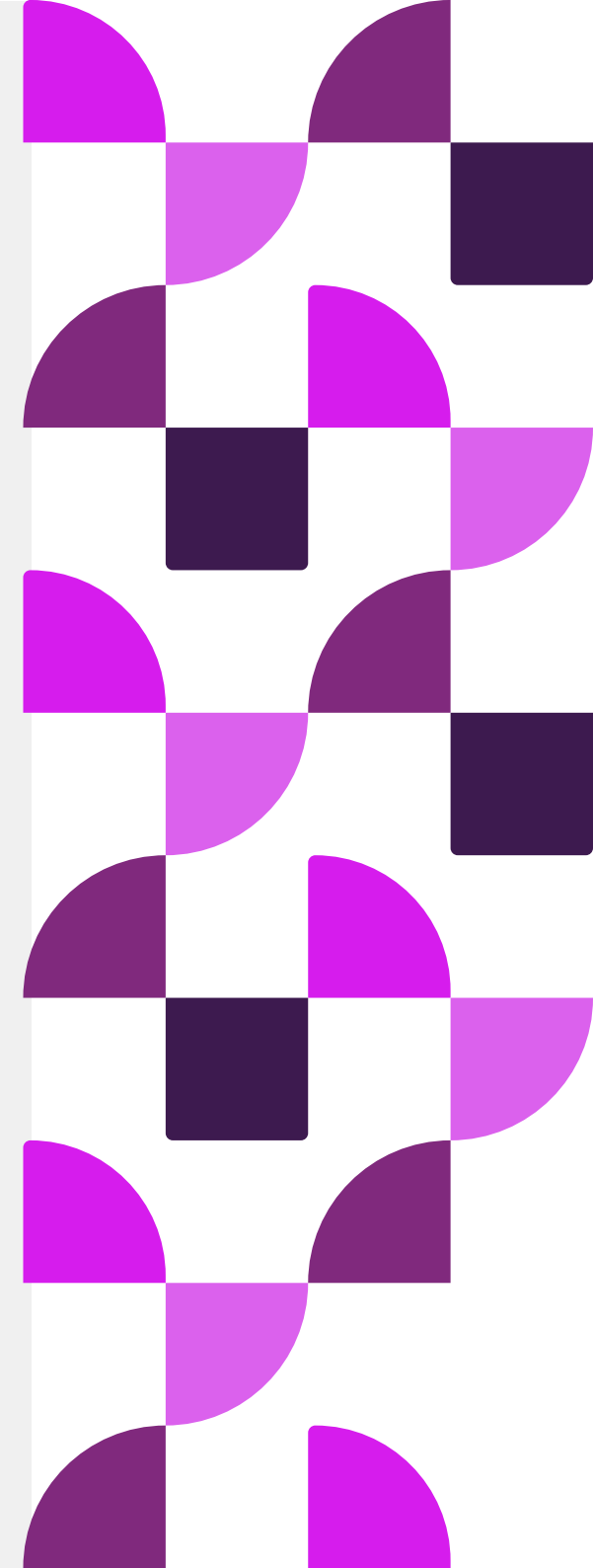
- Extremamente frágeis.
- É muito brincalhão, e dependem de festas constantes.
- Possui asas e não apresentam braços nem pernas.

Alienígena 3

- É preguiçoso e muito desastrado.
- Possui vários braços.
- Não consegue flexionar os joelhos.
- Anda rápido.
- Come muito e gosta de preparar a própria refeição.

Alienígena 4

- Possui velocidade de lesma.
- Está constantemente cansado pelo esforço de se locomover.
- Não gostam de bagunça.
- Possui formato de cubo e detesta lugares amplos.



5. Montar uma Seleção Profissional

Número de pessoas: 12 participantes.

Objetivo: Avaliar a cooperação, frustração e flexibilidade de opinião.

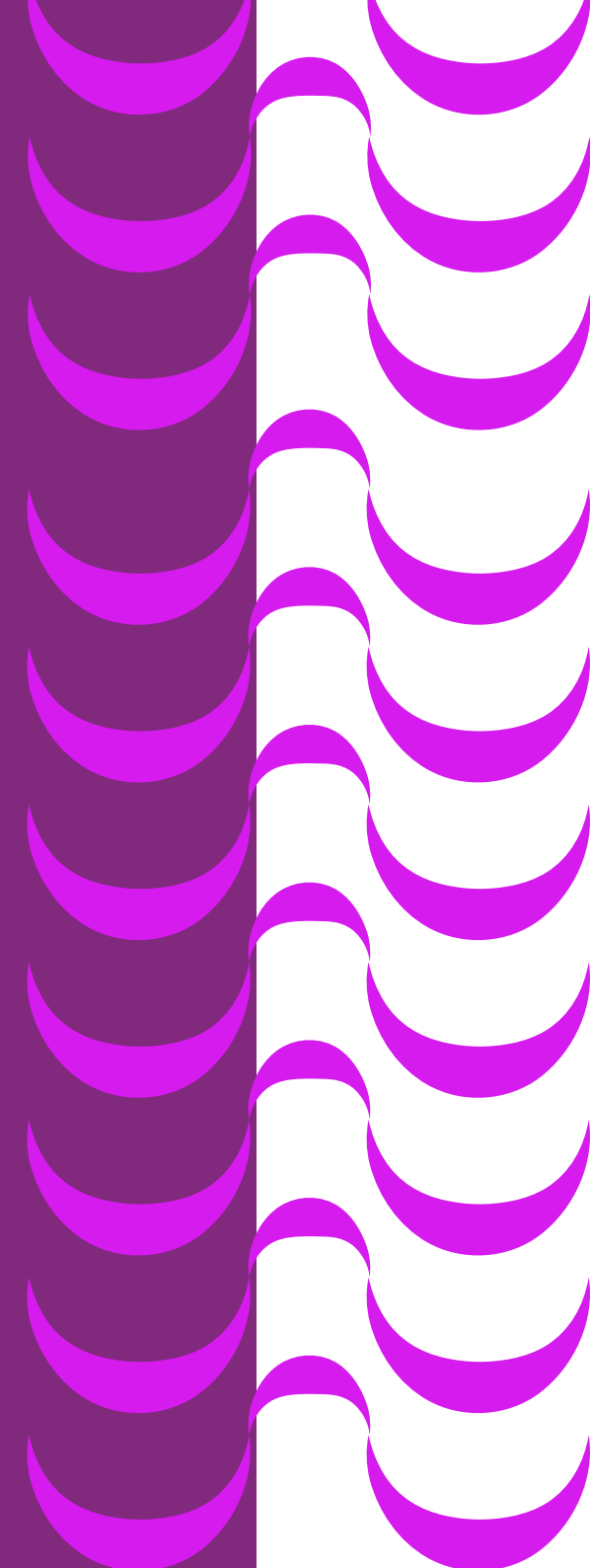
Duração: 60 minutos.

Materiais: Papel, canetas.

Breve descrição: Dinâmica de execução visando observar a atuação dos candidatos frente a uma demanda de planejamento de serviço.

Competências que propões mensurar: Espírito de equipe; Criatividade; Flexibilidade e inovação; Foco em resultados; Visão sistêmica; Tomada de decisão; Organização e planejamento; Negociação; Flexibilidade.

Observações: Trocar as opções de tarefa de uma dinâmica para outra em um mesmo processo seletivo. Entregar duas folhas com as instruções da atividade para cada grupo.



6. Fim do Mundo

Número de pessoas: 12 participantes.

Objetivo: Observar capacidade de tomar decisões em grupo, a consideração e o respeito aos diferentes pontos de vista.

Duração: 40 minutos.

Materiais: Lápis e papéis, cronômetro, lista com as pessoas.

Breve descrição: Os candidatos deverão escolher juntos 7 pessoas, entre as listadas, para se abrigarem em um abrigo subterrâneo e sobreviverem a um evento catastrófico.

Competências que propões mensurar: Capacidade de argumentação; Visão sistêmica; Tomada de decisão; Negociação e persuasão; Flexibilidade; Foco em resultados; Relacionamento interpessoal; Consenso.

Observações: Ver lista dos candidatos ao abrigo subterrâneo em Anexo. Uma possibilidade é que cada participante representa uma pessoa, tentando convencer



os outros da importância da sua presença no abrigo.

Descrição detalhada: Será explicada uma situação hipotética em que ocorrerá um desastre natural que destruirá o mundo, exceto um abrigo que comporta 7 pessoas. Divide-se os candidatos em grupos de 6 pessoas. Para cada grupo será entregue uma lista contendo 12 pessoas que poderiam ser salvas e o grupo deverá decidir em 30 minutos quem entrará no abrigo e o porquê. Em seguida, cada grupo apresenta em 5 minutos as suas escolhas, justificando o porquê dos escolhidos e dos não escolhidos.

Anexo: Lista dos candidatos ao abrigo subterrâneo

- Um padre ou pastor
- Um advogado
- Um professor
- Uma engenheira
- Um médico
- Uma menina superdotada, com claustrofobia e que somente entra se for com sua mãe que é cozinheira
- Uma cozinheira
- Um policial
- Uma psicóloga
- Um pedreiro
- Um político
- Uma jornalista



7. Jogo do T-7

Número de pessoas: 6 a 10 participantes.

Objetivo: Perceber a fluência, criatividade, comunicação, resistência à frustração e liderança de cada participante e descobrir as dificuldades dos grupos no processo de comunicação entre planejamento e execução. Evidenciar a importância de ter clareza, objetividade e precisão na transmissão de informações para ganhar tempo e eficiência no trabalho.

Duração: 25 minutos.

Materiais: Seis peças coloridas que formam a letra T; Seis peças que formam o número 7; Gabarito de como formar a letra T com as peças; Gabarito de como formar o número 7 com as peças e cronômetro.



Breve descrição: Divide-se os participantes em dois grupos, um deles recebe as peças soltas que montam uma figura e o outro o gabarito da figura correspondente. O grupo que monta deve permanecer de costas para as peças e para o outro grupo durante todo o tempo. O contato entre os grupos deve ser apenas verbal. Não se pode dizer que a figura é a letra T na primeira execução e que é o número 7 na segunda execução. Após as dinâmicas, deve haver uma conversa com os candidatos sobre os problemas enfrentados na tarefa e depois os participantes devem escolher o grupo destaque, que teve mais sucesso no processo da dinâmica.

Competências que propões mensurar: Criatividade; Comunicação; Cooperação participação e integração; Resistência à frustração; Argumentação; Flexibilidade e inovação; Organização e planejamento.

Observações: Durante a execução, deve-se avisar aos grupos quando estiver faltando 1 minuto para o término da tarefa, o que os ajudará a se organizarem. Se houver diferença de um integrante entre os grupos, perguntar aos participantes na etapa de investigação se essa pessoa a mais fez diferença



na execução da tarefa. A divisão dos grupos é aleatória e deve obedecer a critérios definidos pelos mediadores.

Descrição detalhada: Primeiramente, a tarefa da dinâmica será apresentada aos candidatos em dois minutos. Um grupo ficará com as peças que formarão uma figura e o outro receberá o gabarito para guiar verbalmente o grupo que irá montar. Deve-se então dividi-los em dois grupos, um recebe o gabarito da letra T e o outro, as peças correspondentes.

É importante que os participantes que receberem as peças não vejam o gabarito e não saibam que figura as suas peças formam.

Os membros do grupo com as peças devem permanecer todo o tempo de costas para o outro grupo e para suas peças, assim não mantendo contato visual. As pessoas que receberem o gabarito devem orientar através de comandos verbais os componentes do outro grupo sobre como montar a figura. Deve-se atentar que o grupo que tem as figuras não as verá, mas tentarão juntá-las corretamente apenas com seu tato e a orientação dos outros participantes. Para a realização desta tarefa serão dados 5 minutos.



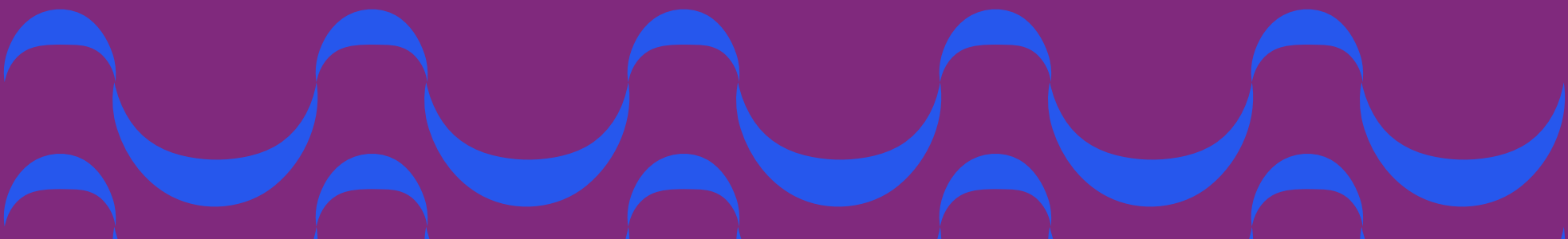
Terminado o tempo, os grupos devem ser invertidos: o que antes guiava verbalmente a tarefa recebe as peças que formam o número 7 e os que montavam a figura recebem o gabarito correspondente. Essa dinâmica será realizada da mesma forma da anterior. Para essa troca será dado 1 minuto e para a realização da nova tarefa serão dados outros 5 minutos.

Depois, será dada a orientação para a parte do consenso em 2 minutos. O consenso se dividirá em duas etapas.

A primeira será uma investigação / discussão, com duração de 5 minutos. Nela, devem ser feitas perguntas como:

Porque a dinâmica x não deu certo?" (se isso acontecer), "Como vocês se sentiram com as limitações?" ou "Quais foram as maiores dificuldades?" ou "Houve alguma falha de comunicação em seu grupo?".

Na segunda etapa, todos os candidatos dos dois grupos devem se reunir e eleger um grupo destaque, o que obteve mais sucesso no processo da realização da tarefa. É necessário salientar que não se deve levar em conta se um grupo conseguiu ou não montar a figura no tempo dado, mas sim analisar a dinâmica dos participantes. Para essa eleição serão dados 3 minutos.



8. Campo Minado

Número de pessoas: Dividir participantes em duplas

Objetivo: Verificar habilidades de comunicação, planejamento, atenção, foco, paciência, saber ouvir.

Duração: 10 minutos por dupla.

Materiais: Garrafas de plástico, cadeiras, caixas de papelão.

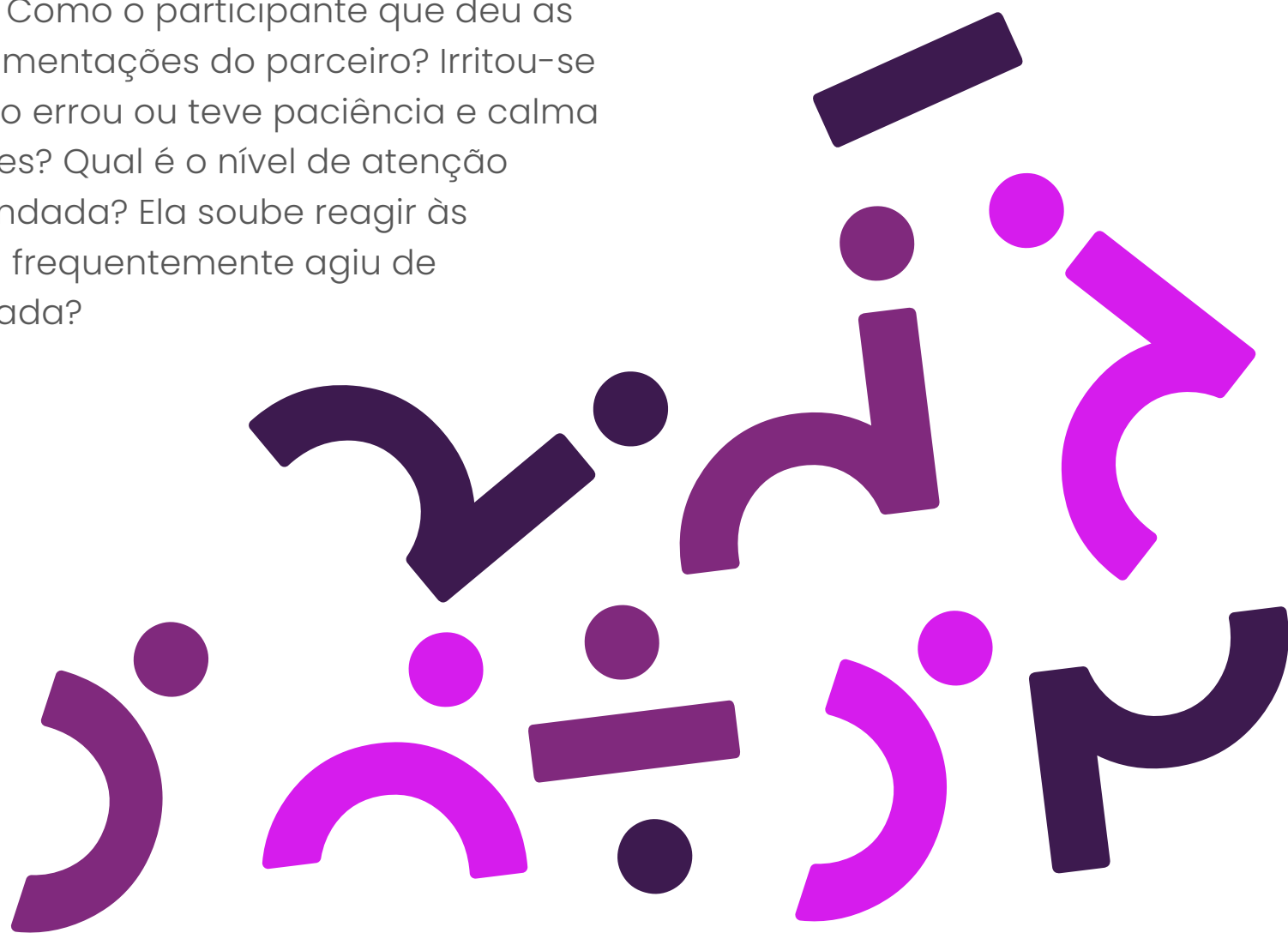
Competências que propões mensurar: Trabalho em equipe; Organização; Foco e Atenção; Resistência a frustração; Comunicação; Paciência.

Descrição detalhada: Em uma sala vazia ou em outro espaço mais amplo, espalhe alguns obstáculos no caminho – cadeiras, caixas etc., formando o “campo minado”. Em seguida, divida o grupo em dupla, sendo que um dos integrantes da dupla vai estar no campo minado, com os olhos vendados, e não pode falar, apenas ouvir. O outro ficará de fora, dando instruções ao seu parceiro sobre como desviar dos obstáculos. Antes de começar, dê um tempo para a dupla planejar como eles irão se comunicar. Por exemplo: criando palavras-chave para ajudar no entendimento.



Durante a atividade, caso o participante que esteja no campo minado esbarre em algum obstáculo, eles devem receber alguma punição – voltar cinco passos, por exemplo.

Para analisar: Quão bem os profissionais conseguiram se planejar antes da tarefa? Como o participante que deu as instruções reagiu às movimentações do parceiro? Irritou-se facilmente quando o outro errou ou teve paciência e calma para refazer as orientações? Qual é o nível de atenção da pessoa que estava vendada? Ela soube reagir às orientações do colega ou frequentemente agiu de maneira diferente à indicada?



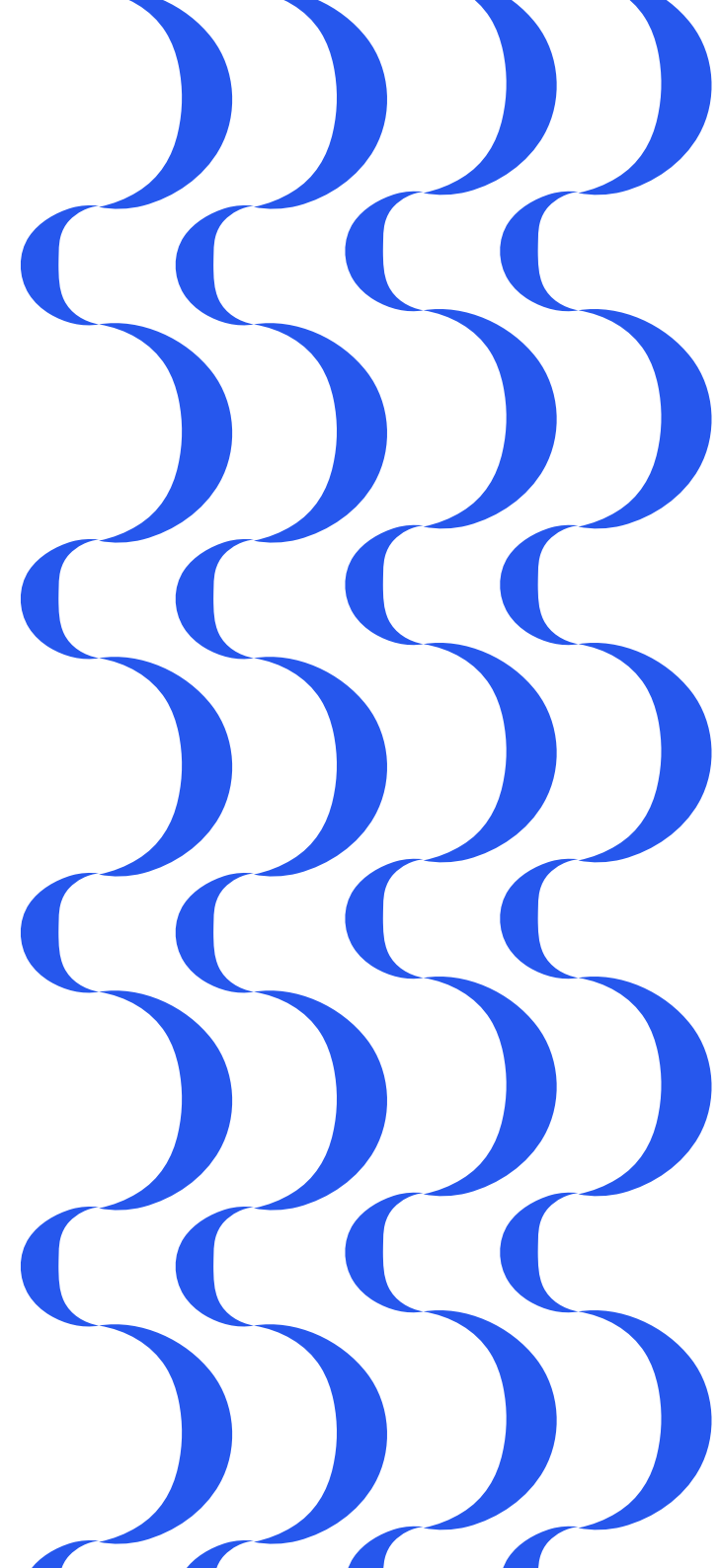
9. Conclusão

Deixamos aqui algumas sugestões de dinâmicas de grupos, mas é importante escolher aquelas que se adequem ao contexto no qual estão inseridos.

Vocês também podem improvisar, criar ou personalizar suas dinâmicas. O principal é utilizar-se das dinâmicas como mais um meio de obter informações sobre competências e comportamentos de seus candidatos, para uma tomada de decisão mais assertiva.

Esperamos que você tenha gostado do conteúdo que preparamos para você.

Qualquer dúvida, entre em contato com a Solides.



sólides