

| Unidades 1 e 2 |

Roteiro Aula Prática



DINÂMICAS E JOGOS VIVENCIAIS

ROTEIRO DE AULA PRÁTICA

NOME DA DISCIPLINA: **Dinâmicas e Jogos Vivenciais**

Unidades 1 e 2

Escolher um item.

OBJETIVOS

Definição dos objetivos da aula prática:

A proposta desta atividade prática está amparada nos seguintes objetivos:

- Compreender a relevância das dinâmicas de grupo como ferramentas estratégicas na condução dos processos que envolvem a área de recursos humanos.
- Desenvolver uma dinâmica de grupo com a finalidade de realizar um processo de recrutamento e seleção eficaz.
- Avaliar as competências comportamentais dos indivíduos a partir da aplicação de uma dinâmica de grupo.

INFRAESTRUTURA

Instalações:

Espaço amplo (Sala de aula, sala de treinamento)

Materiais de consumo:

Computador ou caderno, caneta, lápis, borracha.

Software:

Sim () Não (x)

Em caso afirmativo, qual?

Pago () Não Pago ()

Descrição do software:

NSA

Equipamento de Proteção Individual (EPI):

NSA

PROCEDIMENTOS PRÁTICOS

Procedimento

Atividade proposta:

Criar uma dinâmica de grupo que será utilizada como ferramenta estratégica para um processo de seleção da área de recursos humanos. **O Grupo pode ser composto com no máximo quatro (04) pessoas da mesma turma.**

Procedimentos para a realização da atividade:

Contextualizando:

É inegável que o cenário globalizado trouxe às organizações uma realidade cada vez mais competitiva e, como consequência, as competências profissionais, em especial as competências comportamentais hoje exigidas, são cada vez mais amplas, diversas e completas.

Um dos processos desafiadores de gestão de pessoas no contexto das organizações é o recrutamento e seleção. Atualmente, as empresas avaliam os candidatos aos cargos, não somente pela experiência ou habilidades técnicas, mas principalmente pelo nível de comprometimento, pela capacidade de entrega diante de uma tarefa, e por condutas proativas e éticas diante de pessoas e contextos. Afinal, as organizações querem reter seus talentos e sabem o quanto isso gera vantagem competitiva no mercado de trabalho.

Sendo assim, as dinâmicas de grupo são excelentes ferramentas para auxiliar selecionadores a identificar nos candidatos as competências requeridas para determinado cargo. É claro que a aplicação das dinâmicas de grupo não garante integralmente o sucesso na contratação de algum candidato, até porque existem variados fatores que influenciam todo o processo de recrutamento, seleção e contratação, além de considerarmos que as pessoas são seres complexos, multidimensionais e carregam histórias de vida únicas que não são reveladas inteiramente em um processo seletivo.

Contudo, mesmo diante dessa complexidade, as dinâmicas de grupo são extremamente úteis na condução dos processos de seleção, atuando como suporte na identificação dos perfis dos candidatos e promovendo avaliações mais apuradas das habilidades apresentadas pelos candidatos em comparação às competências exigidas e descritas para determinado cargo. Diante disso, as dinâmicas de grupo contribuem para avaliar perfis por meio de atitudes e reações manifestadas nas situações propostas.

Atividade:

A partir do contexto apresentado, imagine que você é um profissional da área de recursos humanos de uma organização e será responsável pela condução de um processo seletivo, no qual deverá ser utilizada uma dinâmica de grupo. Você irá criar a dinâmica de grupo.

O cargo a ser preenchido é o de *Analista de Marketing*, havendo apenas 1 vaga para essa ocupação. Segue a Descrição de Cargo do Analista de Marketing:

Ficha de Descrição de Cargo	
Cargo: Analista de Marketing	
Descrição sumária:	Elaborar planos estratégicos, implementar atividades das áreas de negócios e/ou relacionamentos e administrar sua execução. Assessorar gestores na implantação de ações de relações públicas. Administrar operações comerciais e eventos.
Formação e experiência:	Escolaridade de nível superior ou cursando graduação. Não há exigência de um tempo específico de experiência e sim domínio de ferramentas de marketing.
Competências Comportamentais:	• Capacidade de comunicação. • Capacidade de estabelecer relacionamento interpessoal. • Demonstrar organização.

Fonte: CBO – Classificação Brasileira de Ocupações. Acesso em <http://www.mteco.gov.br/cbsite/pages/pesquisas/ResultadoFamiliaCompetencias.jsf>

Agora que você tem em mãos uma breve descrição do cargo a ser preenchido, você deverá preparar o processo de seleção para avaliar, dentre os candidatos, qual deles mais se aproxima do perfil desejado para o cargo. Uma das técnicas que será usada para a realização desse processo é a dinâmica de grupo, pela qual você será responsável. Mas, qual dinâmica de grupo seria a mais adequada para essa finalidade?

Optar por uma determinada dinâmica de grupo para a realização de um processo seletivo não é tarefa simples. Primeiro, é preciso saber com clareza o que será avaliado nos candidatos através da técnica de dinâmica de grupo.

Para isso, você deverá cumprir a **1ª tarefa**:

Veja na ficha de descrição de cargo que o cargo em questão exige que os candidatos apresentem 3 competências comportamentais: capacidade de comunicação, capacidade de estabelecer relacionamento interpessoal e organização. Competência comportamental é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que se manifesta no comportamento das pessoas ao desempenhar uma tarefa, gerando resultados favoráveis no ambiente profissional. Diz respeito à capacidade de lidar com as pessoas nos mais diferentes contextos e realidades.

Sendo assim, faça uma descrição dessas três competências, relatando quais conhecimentos,

habilidades e atitudes compõem cada uma delas, que serão observados durante a execução da dinâmica de grupo. É fundamental que, ao descrever as competências, você procure relatar elementos no comportamento que são baseados em evidências e poderão ser observados.

Segue um exemplo da descrição de uma competência comportamental para te inspirar:

Liderança: apresenta capacidade de assumir as rédeas da situação, destacando-se perante os demais na execução das atividades propostas. Busca propor novas ideias à equipe e orienta as pessoas a colocarem em prática essas ideias. Apresenta facilidade em lidar com pessoas, utilizando de comunicação respeitosa, conquistando a confiança delas. Incentiva a equipe, por meio de palavras e gestos, a dar o seu melhor e a pensar conjuntamente em caminhos para o alcance dos objetivos.

Agora, é a sua vez!

Competência	Descrição
Comunicação:	
Relacionamento interpessoal:	
Organização:	

Na **2ª tarefa** você irá elaborar uma proposta de uma dinâmica de grupo a ser aplicada no processo seletivo para o cargo de Analista de Marketing, que avalie satisfatoriamente as competências comportamentais que foram descritas na tarefa anterior. O propósito dessa etapa é você criar uma dinâmica de grupo que possa ser aplicada por você e que atenda ao objetivo proposto.

Para orientar você na resolução desse passo, pense na competência comportamental da Liderança, que foi descrita acima, como modelo. De acordo com a composição dessa competência, seria interessante, por exemplo, propor uma dinâmica de grupo na qual os participantes tenham que resolver uma situação-problema em equipe. A partir daí, você poderá observar nos candidatos os pontos definidos na descrição da competência Liderança, isto é, aquele candidato que se destaca como líder, que ajuda seus colegas de equipe a cumprir a tarefa, que dá ideias de possíveis soluções a serem aplicadas, que conversa com as pessoas da equipe com facilidade, sendo respeitoso e considerando o modo de ser de cada uma delas etc.

Para cumprir essa 2ª tarefa, você poderá pesquisar em sites da Internet dicas de dinâmicas de grupos praticadas nas áreas de recursos humanos. Seguem 3 links de sites que poderão auxiliá-lo:

<https://exame.com/carreira/guia-de-carreira/dinamicas-de-grupo-para-que-servem-e-quais-as-vantagens-de-usa-las-no-processo-seletivo/>

<https://blog.spvale.com.br/dinamicas-para-recrutamento-e-selecao/>

<https://blog.betrybe.com/carreira/dinamica-de-grupo-tudo-sobre/>

Você poderá também fazer uma pesquisa na Biblioteca Virtual: <https://biblioteca-virtual.com/>

Agora é a sua vez!

Proposta de Dinâmica de Grupo	
Nome da dinâmica de grupo:	
Quantidade de pessoas que irão participar:	
Tempo de duração da dinâmica:	
Objetivo da dinâmica:	
Instruções de execução = como funciona a dinâmica (descreva o passo a passo):	
Materiais necessários para a realização da dinâmica:	

Vamos à **3ª tarefa**?

Nessa tarefa você irá aplicar a sua dinâmica de grupo, ou pelo menos realizar a simulação da aplicação, na sua turma de colegas ou em algum outro grupo, de modo que consiga visualizar se a dinâmica de grupo atende ao objetivo de avaliar as competências comportamentais requeridas para o cargo. Caso você não tenha em mãos alguns dos materiais necessários para a aplicação da

dinâmica, você poderá pensar em uma forma de adaptação, sem perder de vista a essência da atividade.

Você dará as instruções de como a dinâmica de grupo deverá ocorrer.

Você será o condutor de todo o processo e, para registrar as informações colhidas durante a aplicação da dinâmica, utilize a ficha de avaliação, que segue abaixo:

Ficha de avaliação dos candidatos durante a dinâmica de grupo			
Nome dos candidatos (sugere-se colocar as iniciais do nome):	Competências comportamentais avaliadas		
	Comunicação	Relacionamento interpessoal	Organização
Candidato "X"			

Indicadores para preenchimento da ficha:

- 5 = Atende completamente
- 4 = Atende parcialmente
- 3 = Atende pouco
- 2 = Atende muito pouco
- 1 = Não atende

O preenchimento da ficha acima se dará no decorrer do processo de aplicação da dinâmica de grupo. Portanto, você deverá praticar a sua habilidade de observação e análise das condutas dos candidatos. Para cada candidato, você deverá atribuir um indicador nos campos correspondentes às competências comportamentais avaliadas, conforme quadro de indicadores acima. Por exemplo, se o candidato "X" se comporta de maneira que demonstre que possui satisfatoriamente a competência de comunicação (baseie-se na descrição dessa competência feita na 1ª tarefa), você poderá atribuir no campo dessa competência o indicador 5 (atende completamente). E assim sucessivamente, para cada candidato.

A 4ª tarefa e última será a elaboração do relatório final, no qual você deverá demonstrar se o propósito da aplicação da dinâmica de grupo foi atingido e qual é o candidato que mais se aproxima do perfil desejado para o cargo de Analista de Marketing. Perceba que o candidato classificado será

aquele que conseguiu obter o maior quantitativo em termos de indicadores.

Checklist:

É importante verificar se as seguintes etapas foram realizadas:

- Descrição das 3 competências comportamentais referentes ao cargo de Analista de Marketing.
- Elaboração da proposta de dinâmica de grupo, contemplando os seguintes pontos: nome da dinâmica de grupo, quantidade de pessoas que irão participar, tempo de duração, objetivo da dinâmica, instruções de execução e materiais necessários para a realização da dinâmica.
- Aplicação da dinâmica de grupo (ou pelo menos a simulação da aplicação) na turma de colegas ou outro grupo.
- Preenchimento da ficha de avaliação dos candidatos, utilizando os indicadores.
- Elaboração do relatório final, contendo o feedback da aplicação da dinâmica de grupo e identificando o candidato que mais se aproxima do perfil desejado para o cargo.
- **Grupo composto com no máximo quatro (04) alunos da mesma turma.**

RESULTADOS

Resultados da aula prática:

Entrega de um arquivo PDF que contemple todas as etapas da atividade prática, conforme apresentado no checklist.