COLETÂNIA DE DINÂMICAS

LEIA O TÓPICO ABAIXO ANTES DE COMEÇAR A UTILIZAR ESTE MATERIAL EM QUALQUER SITUAÇÃO. É MUITO IMPORTANTE !!!

Toda e qualquer técnica, seja entrevista, dinâmica, prova situacional, teste psicológico, etc. tem validade, desde que aplicada com competência, motivação, profissionalismo e muito respeito para com o participante e profissional.

A aplicação significa utilizar sabiamente os 4 passos a seguir e ***deve somente ser utilizado por profissionais capacitados*** *para tal:*

- *Início (transparência, aquecimento, objetivos);*
- *Desenvolvimento (condução do trabalho, saber lidar com o(s) candidato(s) ou grupo e com os imprevistos);*
- *Término (avaliação dos resultados de forma objetiva) e,*
- *Feedback principalmente, para não que não façam interpretações e comentários desagradáveis.*

A forma como são realizadas as interpretações, comentários e críticas depende muito, também,de como o processo é conduzido.

O processo completo e correto é imprescindível para a empresa, para o profissional e para o candidato .

Todo o material aqui apresentado foi disponibilizado através de sites e e-groups na internet e reproduzido na íntegra, sendo a maioria é de domínio público. Nem sempre foi informada a referência, tais como nome do autor, livro extraído ou empresa detentora da autoria. Nosso intuito jamais é lesar qualquer pessoa e/ou empresa seja da forma que for. Para tanto solicitamos que se você souber quem é o autor de qualquer dinâmica apresentada aqui informe-nos através do e-mail alldynamics@hotmail.com *para que possamos dar os devidos e merecidos créditos.*

Se você quiser contribuir com alguma sugestão, crítica ou comentários, também solicitamos que o faça através do e-mail referenciado acima.

ÍNDICE *Página*

- ✓ *COLETÂNIA DAS DINÂMICAS - INFORMAÇÕES IMPORTANTES* *01*
- ✓ *TIPOS DE TÉCNICAS/DINÂMICAS* *05*
- ✓ *SUGESTÃO DE LITERATURA* *104*

DINÂMICAS *Página*

- ✓ *A ESCOLHA DE UM ASTRONAUTA* *07*
- ✓ *A META DE PRODUÇÃO* *08*
- ✓ *A TROCA DE UM SEGREDO* *11*
- ✓ *ESTUDO DE CASO - ADVOGADO* *11*
- ✓ *AMNÉSIA* *12*
- ✓ *ASSERTIVIDADE, FORMAÇÃO DE EQUIPES, NEGOCIAÇÃO* *13*
- ✓ *APRENDENDO* *14*
- ✓ *DINÂMICA DE APRESENTAÇÃO* *14*
- ✓ *MINHA ARTE* *15*
- ✓ *AUTO-AVALIAÇÃO GRUPAL* *16*
- ✓ *AUTOMÓVEL DO SÉCULO XXI* *16*
- ✓ *AMIGOS DE JÓ* *17*
- ✓ *ESTAMOS TODOS NO MESMO SACO* *19*
- ✓ *TROCA DE PALAVRAS* *21*
- ✓ *CAIU EM MIM* *22*
- ✓ *CAMINHANDO ENTRE OBSTÁCULOS* *22*
- ✓ *CARTA A SÍ PRÓPRIO* *23*
- ✓ *TÉCNICA "CERTO - ERRADO"* *23*
- ✓ *ATUALIDADE* *24*
- ✓ *JOGO DAS EMOÇÕES* *25*
- ✓ *TÉCNICA DA PENETRAÇÃO* *27*
- ✓ *ATITUDES EMPRESARIAIS* *28*
- ✓ *DINAMICA DE LIDERANÇA* *29*
- ✓ *INICIATIVA - ILHA* *29*
- ✓ *A EMPRESA DOMINOZ S.A* *30*
- ✓ *COMPANHIA FISHER - ARTIGOS DE COURO* *32*
- ✓ *PASSÁROS NO AR* *33*
- ✓ *CAMINHANDO ENTRE OBSTÁCULOS* *35*
- ✓ *RECRUTAMENTO E SELEÇÃO* *35*
- ✓ *DINÂMICA PARA VENDAS* *36*
- ✓ *CRACHÁ CRIATIVO* *37*
- ✓ *CRESCIMENTO E APOIO* *38*
- ✓ *INTEGRAÇÃO DE GRUPO* *39*
- ✓ *ESCUDO* *40*
- ✓ *JOGO DA BOLA* *41*
- ✓ *LOCOMOTIVA HUMANA* *42*
- ✓ *MINHA BANDEIRA* *43*

DINÂMICAS *Página*

- ✓ ***MURAL DIVERTIDO*** *44*
- ✓ ***O QUE É VOCÊ?*** *45*
- ✓ ***REDAÇÃO EM CORRENTE*** *45*
- ✓ ***TÉCNICA DOS CONES*** *46*
- ✓ ***DINÂMICA DA ORDEM*** *47*
- ✓ ***PARA DESCONTRAIR NO INÍCIO DE UMA PALESTRA*** *48*
- ✓ ***TÉCNICA DO JORNAL*** *48*
- ✓ ***LINGUAGEM*** *48*
- ✓ ***INDIFERENÇA*** *49*
- ✓ ***ENTENDENDO A VISÃO HOLÍSTICA*** *49*
- ✓ ***PASSADO, PRESENTE E FUTURO*** *51*
- ✓ ***ESCOLHA CUIDADOSAMENTE SUAS PALAVRAS*** *52*
- ✓ ***EXERCÍCIO DE CONFIANÇA*** *52*
- ✓ ***FORMAS COM O CORPO*** *53*
- ✓ ***GERENTE DE VENDAS DA EMPRESA XPTO*** *53*
- ✓ ***HISTÓRIAS DE SUCESSO*** *53*
- ✓ ***O HOSPITAL*** *55*
- ✓ ***OS CORPOS REVELAM UMA POSIÇÃO SOCIAL*** *56*
- ✓ ***ANÚNCIOS*** *57*
- ✓ ***PASSEIO AMARRADO*** *58*
- ✓ ***A CÁPSULA DO TEMPO*** *62*
- ✓ ***RETRATO DA TURMA*** *64*
- ✓ ***DESAFIO DA BATATA*** *66*
- ✓ ***OS TRÊS DESAFIOS DO CÍRCULO DE YURT*** *67*
- ✓ ***DECIDINDO EM EQUIPES*** *69*
- ✓ ***APRESENTAÇÃO AOS PARES*** *73*
- ✓ ***PENDURANDO NO VARAL*** *73*
- ✓ ***O TRABALHO EM EQUIPE É EFICAZ ?*** *74*
- ✓ ***MINHA VIDA PELAS FIGURAS*** *74*
- ✓ ***REDAÇÃO EM CORRENTE*** *75*
- ✓ ***QUEM FOI O AUTOR*** *75*
- ✓ ***PERGUNTE DIFERENTE*** *77*
- ✓ ***ANJO DA GUARDA*** *78*
- ✓ ***SAUDAÇÕES*** *78*
- ✓ ***DESCREVENDO FORMAS*** *79*
- ✓ ***A JAULA*** *80*
- ✓ ***APANHAR O BASTÃO*** *81*
- ✓ ***BARRA MANTEIGA*** *81*
- ✓ ***TELÉGRAFO*** *82*
- ✓ ***TELEFONE SEM FIO*** *83*
- ✓ ***EXISTEM OUTRAS MANEIRAS?*** *83*
- ✓ ***JOGO DAS CORES*** *84*
- ✓ ***DESEJO*** *85*

DINÂMICAS *Página*

- ✓ ***PÁSSAROS ENGAIOLADOS*** *86*
- ✓ ***JORNADA CEGA*** *86*
- ✓ ***BEXIGAS I*** *87*
- ✓ ***BEXIGAS II*** *88*
- ✓ ***A MENSAGEM*** *88*
- ✓ ***CORRIDA DE PÉS AMARRADOS*** *90*
- ✓ ***GANHE O MÁXIMO QUE PUDER*** *91*
- ✓ ***DE QUEM É?*** *93*
- ✓ ***FORMANDO EQUIPES*** *94*
- ✓ ***EXPLICITANDO EXPECTATIVAS E PREOCUPAÇÕES*** *95*
- ✓ ***MINHA SITUAÇÃO NO GRUPO*** *95*
- ✓ ***COLOCANDO-ME NO SEU LUGAR - FEEDBACK*** *96*
- ✓ ***CONVERSANDO A GENTE SE ENTENDE*** *96*
- ✓ ***NÃO É JUSTO*** *97*
- ✓ ***LARANJAS UGLI*** *98*
- ✓ ***PROVA SITUACIONAL - EMPRESA SPLISH SPLASH*** *100*
- ✓ ***TRABALHANDO AUTO-ESTIMA*** *101*
- ✓ ***MEU PRÓPRIO MANTRA*** *102*

Lembre-se:

Todo o material aqui apresentado foi disponibilizado através de sites e e-groups na internet e reproduzido na íntegra, sendo a maioria de domínio público. Nem sempre foi informada a referência, tais como nome do autor, livro extraído ou empresa detentora da autoria. Nosso intuito jamais é lesar qualquer pessoa e/ou empresa seja da forma que for. Para tanto solicitamos que se você souber quem é o autor de qualquer dinâmica apresentada aqui informe-nos através do e-mail alldynamics@hotmail.com *para que possamos dar os devidos e merecidos créditos.*

Se você quiser contribuir com alguma sugestão, crítica ou comentários, também solicitamos que o faça através do e-mail referenciado acima.

TIPOS DE TÉCNICAS/DINÂMICAS

Técnica quebra gelo

- *Ajuda a tirar as tensões do grupo, desinibindo as pessoas para o encontro.*
- *Pode ser uma brincadeira onde as pessoas se movimentam e se descontraem.*
- *Resgata e trabalha as experiências de criança.*
- *São recursos que quebram a seriedade do grupo e aproximam as pessoas.*

Técnica de apresentação

- *Ajuda a apresentar-se uns aos outros. Possibilitando descobrir: quem sou, de onde venho, o que faço, como e onde vivo, o que gosto, sonho, sinto e penso... Sem máscaras e subterfúgios, mas com autenticidade e sem violentar a vontade das pessoas.*
- *Exige diálogo verdadeiro, onde partilho o que posso e quero ao novo grupo.*
- *São as primeiras informações da minha pessoa.*
- *Precisa ser desenvolvida num clima de confiança e descontração.*
- *O momento para a apresentação, motivação e integração. É aconselhável que sejam utilizadas dinâmicas rápidas, de curta duração.*

Técnica de integração

- *Permite analisar o comportamento pessoal e grupal. A partir de exercícios bem específicos, que possibilitam partilhar aspectos mais profundos das relações interpessoais do grupo.*
- *Trabalha a interação, comunicação, encontros e desencontros do grupo.*
- *Ajuda a sermos vistos pelos outros na interação grupal e como nos vemos a nós mesmos. O diálogo profundo no lugar da indiferença, discriminação, desprezo, vividos pelos participantes em suas relações.*
- *Os exercícios interpelam as pessoas a pensar suas atitudes e seu ser em relação.*

Técnicas de animação e relaxamento

- *Tem como objetivo eliminar as tensões, soltar o corpo, voltar-se para si e dar-se conta da situação em que se encontra, focalizando cansaço,*

ansiedade, fadigas etc. Elaborando tudo isso para um encontro mais ativo e produtivo.

- *Estas técnicas facilitam um encontro entre pessoas que se conhecem pouco e quando o clima grupal é muito frio e impessoal.*
- *Devem ser usadas quando necessitam romper o ambiente frio e impessoal ou quando se está cansado e necessita retomar uma atividade. Não para preencher algum vazio no encontro ou tempo que sobra.*

Técnica de capacitação

- *Deve ser usada para trabalhar com pessoas que já possuem alguma prática de animação grupal.*
- *Possibilita a revisão, a comunicação e a percepção do que fazem os destinatários, a realidade que os rodeia.*
- *Amplia a capacidade de escutar e observar.*
- *Facilita e clareia as atitudes dos animadores para que orientem melhor seu trabalho grupal, de forma mais clara e livre com os grupos.*
- *Quando é proposto o tema/conteúdo principal da atividade, devem ser utilizadas dinâmicas que facilitem a reflexão e o aprofundamento; são, geralmente, mais demoradas.*

Litúrgicas

- *Possibilitam aos participantes uma vivência e uma experiência da mística, do sagrado.*
- *Facilitam o diálogo com as leituras bíblias, com os participantes e com Deus*
- *Ajudam a entrar no clima da verdadeira experiência e não somente a racionalização.*

A ESCOLHA DE UM ASTRONAUTA

Este teste foi adaptado de um teste utilizado pela NASA para avaliar a capacidade de superação de seus potenciais candidatos a astronautas em situações difíceis e inusitadas.

"Você esta em um vôo de aproximadamente de 5 horas de duração. Sai do ponto de partida as 9:00 h da manhã. No meio do caminho o piloto anuncia que desviou da rota aproximadamente 150 Km e que está em sérias dificuldades.

Em seguida o avião cai em um deserto e todos os tripulantes morrem. Somente os cem passageiros sobrevivem. Ao olhar-se do alto o avião se confunde com a areia do deserto.

Sua missão é salvar todos os passageiros. No avião, todo quebrado, você encontra os seguintes utensílios:

- 3 bússolas
- 100 garrafas de água
- 100 óculos escuros
- 100 pacotes de sal
- 30 canivetes suíços
- 1 grande lona cor da areia
- 50 cobertores
- 1 espelho de maquiagem
- 2 mapas da região
- 100 latas de comida

Descreva em poucas palavras a sua estratégia de ação para salvar a todos. Enumere em ordem decrescente de prioridade os objetos acima relatados que serão utilizados nesta missão de salvamento, sento o n.º 1 o mais importante e o n.º 10 o menos importante.

Resposta

Em termos aéreos, 150 Km representa apenas poucos minutos. Em pouco tempo o avião será encontrado.

Rapidamente será sentida a falta do avião. No máximo, em 5 horas, que era o tempo previsto para o vôo, as buscas começarão.

A estratégia é:

- Manter todos juntos, próximos do avião, e aguardar o socorro.
- É fundamental:
- Estar preparado e orientar o resgate;
- Manter-se vivo;

- Manter a sobrevivência por um período maior, se for necessário.

O quadro a seguir estabelece a utilidade de cada um dos objetos para esta situação específica:

1. *Óculos - Sem utilidade prática. Se fosse na neve ele protegeria a visão*
2. *Bússola - Idem, já que todos devem permanecer nas proximidades do avião*
3. *Sal - Extremamente prejudicial à saúde, sal e sol é uma mistura explosiva*
4. *Canivete - Sem utilidade aparente*
5. *Água - Útil, mas o ser humano sobrevive alguns poucos dias sem ela.*
6. *Cobertor - À noite no deserto o frio facilmente atinge a temperatura abaixo de zero*
7. *Lona - Útil para proteger do sol escaldante do dia*
8. *Espelho - Extremamente útil para dar sinal em caso de aproximação de socorro*
9. *Comida - Útil, mas disponível uma vez que o socorro deverá chegar em breve*
10. *Mapa - Desnecessário, uma vez que todos deverão permanecer juntos aguardando o socorro.*

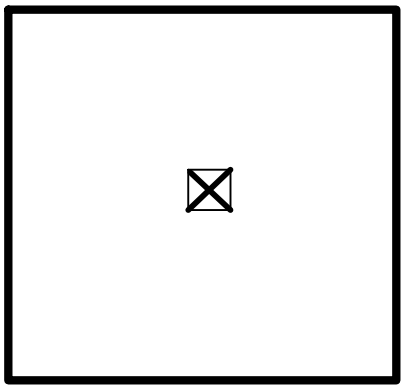
Assim, a ordem mais ou menos correta é:

1. *Espelho*
2. *Lona*
3. *Cobertor*
4. *Água*
5. *Comida*
6. *Canivete*
7. *Óculos*
8. *Bússola*
9. *Mapa*
10. *Sal*

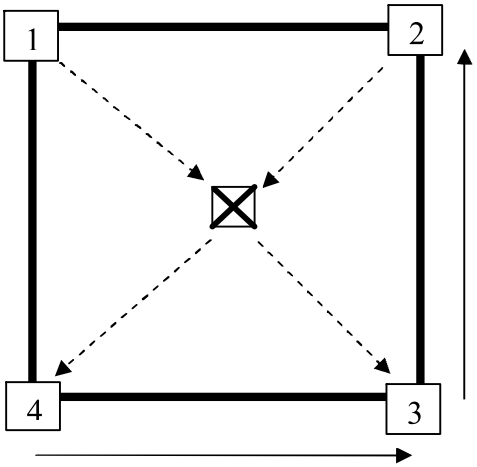
Para verificar a sua performance, calcule o seu desvio, fazendo a diferença absoluta da suas respostas com a referência da tabela acima.

A META DE PRODUÇÃO

Prepare a sala para o exercício fazendo um quadrado de aproximadamente 2 x 2 m no chão com fita crepe e colocando um alvo (que pode ser um pedaço de papel ou post it colado no meio. Será necessário ter uma bolinha (tipo bolinha de tênis)).



Faça esse mesmo desenho num flip-chart para explicar o exercício aos participantes:



Primeiro, eu gostaria de oito voluntários para formar dois grupos de quatro pessoas. Nós iremos chamar os grupos de "A" e "B" . Agora, preciso de mais dois voluntários como gerentes, um para cada grupo. Gerentes, eu estou dando a cada um de vocês uma folha de papel com algumas informações escritas. Não mostrem esta folha a ninguém e não digam a ninguém o que está escrito nela.

Eu também estou entregando uma folha de papel para o resto das pessoas nesta sala. Chamarei vocês de observadores. Mais uma vez, não diga a ninguém o que está escrito na folha. Agora, eu gostaria que a Equipe B, por favor, deixasse a sala. Não vão longe porque iremos precisar de vocês em alguns minutos.

OK Equipe A, aqui está sua tarefa. Vocês têm uma bola e uma folha de papel. Formem um quadrado com um de vocês em cada canto e o papel no chão no centro do quadrado. Deve haver um mínimo de 2 metros entre cada jogador, e entre cada jogador e a folha de papel. Sua tarefa é trabalhar com seu gerente para alcançar um alvo de produção de 99% durante quatro minutos de trabalho. Uma

unidade de trabalho será alcançada quando o primeiro jogador jogar a bola para que bata no alvo na primeira tentativa e seja pega pelo jogador no lado oposto do quadrado. O jogador que pegar a bola então joga a bola para o jogador à sua direita. Essa pessoa então quica a bola no papel, etc. Isto continua até que o alvo seja acertado quatro vezes. Errar o papel, largar a bola, ou passar para a pessoa errada resulta em falta de produção. Seu gerente organizará seus esforços, anotará o placar e determinará se o alvo foi atingido.

Muito bem, vocês têm dois minutos para se arrumar. O exercício começa assim que eu apitar. Gerente, prepare sua equipe.

[Dê à Equipe A dois minutos para se arrumar e se preparar]

Dois minutos. Preparem-se.

[Apite. Ao final do exercício agradeça à equipe e ao gerente, peça a eles para se sentarem e observarem a Equipe B. DÊ NOVAS FOLHAS DE INSTRUÇÕES AOS OBSERVADORES. Chame a Equipe B. Dê a ela as mesmas instruções que você deu à Equipe A. Apite e deixe a Equipe B fazer o exercício.]

Eu acho que a maioria de vocês percebeu que as instruções que dei a cada gerente foram diferentes. O gerente da Equipe A se comportou de maneira autoritária, abusando verbalmente dos membros da equipe pelos erros, punindo a equipe por falta de desempenho, não partilhou informações sobre o alvo ou métodos e, em geral, estabeleceu uma atmosfera disfuncional de trabalho. O gerente da Equipe B, por outro lado, tentou facilitar, encorajar e permitir à Equipe B atingir seu alvo. E, claro, os observadores tiveram instruções para espelhar as personalidades dos gerentes.

[Coordene uma discussão sobre como as duas equipes se sentiram durante o exercício, o que aprenderam com ele e faça o link com o material que irá apresentar.]

INSTRUÇÕES PARA O LÍDER DA EQUIPE "A"

Você deve assumir controle total do que estiver acontecendo e dizer à sua equipe o que eles tem que fazer. Não permita nenhuma discussão. Diga à equipe que não há tempo para discutir e que você já jogou este jogo antes e sabe exatamente o que tem que ser feito. Não dê encorajamento à sua equipe; apenas enfatize que eles precisam fazer o que lhes é dito.

Quando o jogo começar, grite com eles e critique seus estilos. Quando errarem, culpe-os por não terem seguido suas instruções. Se errarem por pouco – a bola erra o papel ou cai – NUNCA dê à sua equipe o benefício da dúvida. Reclame dizendo que você só aceita o melhor e que não precisa de favores para atingir sua cota. Reclame e critique mais e mais à medida que perder as unidades

de produção. Mesmo que a equipe alcance 99% de produtividade, ou se aproxime disso, não os parabenize ou elogie. Simplesmente suponha que eles estão fazendo o que são pagos para fazer.

INSTRUÇÕES PARA O LÍDER DA EQUIPE "B"

Este precisa ser um verdadeiro esforço de equipe. Estimule sua equipe. Pergunte se alguém já jogou este jogo antes. Se você tiver tempo, faça uma rodada de treinamento. Estimule sua equipe sempre. Dê-lhes "feedback" positivo. Se houver uma dúvida – a bola quase acertar o papel ou alguém quase deixar a bola cair – dê à sua equipe o benefício da dúvida. Elogie-os toda vez que algo for feito, especialmente se for bem feito. Crie uma atmosfera positiva, bastante encorajadora. Ao final do jogo, parabenize sua equipe e agradeça pelo trabalho bem feito, não importando se eles alcançaram a cota de produção.

A TROCA DE UM SEGREDO

Material necessário: pedaços de papel e lápis.

Desenvolvimento: os participantes deverão descrever, na papeleta, uma dificuldade que sentem no relacionamento e que não gostariam de expor oralmente;

A papeleta deve ser dobrada de forma idêntica, e uma vez recolhida, misturará e distribuirá para cada participante, que assumirá o problema que está na papeleta como se fosse ele mesmo o autor, esforçando-se por compreendê-lo.

Cada qual, por sua vez, lerá em voz alta o problema que estiver na papeleta, usando a 1ª pessoa "eu" e fazendo as adaptações necessárias, dando a solução ao problema apresentado.

Compartilhar: a importância de levarmos a cargas uns dos outros e ajudarmos o nosso próximo.

ESTUDO DE CASO - ADVOGADO

A WDP é uma empresa do ramo de informática, com aproximadamente 500 funcionários. Hoje ela é considerada líder de mercado.

No ano de 1997, após um trabalho bastante forte na área de vendas, visando aumentar o número de clientes a empresa conseguiu elevar em 37% a carteira.

A empresa vibrou muito com essa conquista. No entanto surgiu um problema; a inadimplência de vários deles.

O departamento de cobrança tem enfrentado grandes dificuldades no sentido de fazer com que esses clientes cumpram os contratos.

A diretoria da WDP tem pressionado o departamento, pois o faturamento está muito baixo em função dessa situação.

É importante considerar que esses são apenas dois casos, mas o volume de acumulado está na ordem de aproximadamente 327 processos.

Situação A

Cliente : 1
Valor do Contrato: R$300.000,00
Data do contrato: 20/11/97
Último vencimento: 20/11/98
Este cliente só cumpriu as três primeiras parcelas.

Cliente : 2
Valor do Contrato: R$5.000,00 em um ano
Data do Contrato: 02/12/97
Nesse caso até agora o cliente não pagou nenhuma parcela.

Nos dois casos foi tentado um acordo, porém não houve o cumprimento da proposta. Diante do exposto de que forma você conduziria a situação para que o problema fosse resolvido?

Situação B

Um cliente adquiriu um software no valor de R$150.000,00 mais mão de obra especializada. Tal produto apresentou problemas, gerando queda no faturamento do cliente e consequentemente, sua insatisfação. O mesmo quer restituição do valor, devidamente corrigido pelas taxas do governo, mais 6% ao mês pelo prejuízo causado.

A WDP não aceita a proposta porque vai além das suas possibilidades. A contra proposta é apenas a restituição do valor, de acordo com o IGPM. O cliente não aceita e quer abrir processo contra a WDP.

AMNÉSIA

Material utilizado: Etiquetas adesivas e canetas

Procedimentos:

a) Distribua etiquetas adesivas em branco, com o papel protetor. Peça para cada participante escrever o nome de uma pessoa bem conhecida, já falecida, em sua etiqueta.

b) Peça que coloquem (grudem) a etiqueta na testa de outra pessoa sem que esta veja o que está escrito.

c) Explique que todos estão sofrendo de amnésia, e não conseguem se lembrar de quem são. Convide-os a circularem entre os colegas tentando descobrir quem são unicamente através de perguntas que possam ser respondidas com "sim" ou "não".

d) Ponha em discussão a dificuldade do exercício, e até que ponto as perguntas os impediram de serem mais eficientes.

Comentário: Este jogo é uma variação de rótulos.

Variações:

a) Enquanto os participantes circulam, sugira que se comportem como fariam diante daquela pessoa (exagerando, se quiserem);

b) Use pessoas vivas, personagens fictícios (da literatura, do cinema), astros da TV ou qualquer outra categoria que o grupo inventar;

c) Use etiquetas preparadas antecipadamente;

d) Embaralhe as etiquetas e aplique-as você mesmo;

e) Use etiquetas indicando estados de espírito (alegre, cínico, etc);

f) Deixe os participantes usarem perguntas abertas (desde o início, ou a partir de um certo momento).

ASSERTIVIDADE, FORMAÇÃO DE EQUIPES, NEGOCIAÇÃO.

PROCEDIMENTOS:

Será concedido, pela empresa, dois apartamentos, não mobiliados, por um período indefinido;

Cada equipe tem $ 5.000 dólares para equipar e mobiliar o apartamento da maneira que quiser;

Cada equipe irá discutir e entrar em um consenso do que irão fazer e estabelecer um breve resumo, inclusive planta do apartamento;

Devido a um remanejamento ocorrido na Empresa, será concedido apenas um apartamento e as equipes deverão definir, como será o apartamento, negociando entre os dois planos, confeccionados anteriormente.

A equipe terá 20 minutos para o primeiro plano de decoração e 20 minutos para plano final.

APRENDENDO

Material utilizado: Bola
Número de participantes: 15 a 20

Procedimentos:

Forme um círculo com os participantes e explique que quem estiver com a bola, deverá formular uma pergunta sobre o conteúdo estudado e passar a bola para outro participante responder a pergunta formulada.

DINÂMICA DE APRESENTAÇÃO

Peça aos participantes para preencher o formulário e em seguida peça para trocarem os formulários. Cada participante deverá fazer a apresentação do outro participante.

01 Nome.....

02. Apelido.....

03. Idade.....

04. Estado civil.....

05. Composição familiar.....

06. Graduação/Escola.....

07. Um esporte.....

08. Um lazer.....

09. Uma qualidade.....

10. Um defeito.....

11. Uma alegria.....

12. Uma tristeza.....

13. Um sonho.....

14. Um medo.....

15. Uma esperança.....

MINHA ARTE

Técnica:

CRIATIVIDADE

Objetivos:

** Proporcionar o afloramento da criatividade*
** Aquecimento*
** Experimentar sentimentos autênticos*

Tipo de Grupo: Independente
Tamanho do Grupo: Mínimo de 3 e Máximo de 10 participantes
Tempo Necessário: Cerca de 45 Minutos

Materiais:

1. Muitas folhas de papel sulfite
2. Lápis de cera coloridos
3. Fita adesiva

Arranjo Físico:

Sala suficientemente ampla, com chão de madeira ou fórmica.

Processo:

1. Solicitar que o grupo se sente no chão,

2. Informar que irão fazer desenhos livres e que poderão utilizar qualquer cor para os desenhos,

3. Dar ao grupo 15 minutos para a execução de suas artes,

4. Afixar todos os desenhos, lado a lado numa parede e solicitar que cada uma das pessoas informe "o que" e o "por que" de seu desenho,

5. Informar que qualquer um dos participantes poderá alterar o desenho de qualquer dos demais participantes, menos o seu,

6. Após a tarefa cumprida, solicitar que expressem o sentimento a respeito daquela mudança.

AUTO-AVALIAÇÃO GRUPAL

Oportunizar a reflexão sobre as dificuldades e as contribuições de cada integrante no grupo.

Desenvolvimento:

1. Cada um responde individualmente por escrito: "Qual a minha maior dificuldade neste grupo?"

2. O facilitador recolhe os escritos e redistribui aleatoriamente.

3. Cada um lê em voz alta as dificuldades do outro e dá sugestões para resolvê-las.

4. Plenário: Quais são as maiores dificuldades do grupo? Que sugestões chamaram a sua atenção? O que lhe surpreendeu?

AUTOMÓVEL DO SÉCULO XXI

O cliente AEOP (ASSUNTOS ESPACIAIS DE OUTROS PLANETAS) resolveu investir na fabricação de um novo automóvel . Chamou as melhores montadoras do ramo e pediu o desenvolvimento e apresentação de um produto dentro das condições do planeta e dos seres que nele habitam.

1ª PARTE:

No projeto do automóvel do século XXI deve constar:

- *Designer*
- *Características*
- *Material utilizado*
- *Preço*
- *Prazo para entrega*

Características do planeta e de seus seres:

Planeta: Terreno montanhoso e rochoso
Próximo ao Sol (quente e com claridade intensa)
População concentrada em cidades afastadas
Atmosfera não permite voar

Seres: Medindo entre 3 e 4 metros de altura

Braços fracos
Pernas fortes
Apenas 3 dedos em cada em mão (sem polegares)

DINÂMICA

Divide-se o grupo em dois subgrupos onde cada um corresponderá a uma concorrente do ramo automobilístico.

Cada subgrupo desenvolverá seu projeto conforme a proposta citada.

2ª PARTE - O CARTEL

Este projeto representa um potencial de lucro imenso e as empresas possuem a informação que seu maior concorrente está no páreo, o pensamento dos dois presidentes é o mesmo: NÃO POSSO PERDER ESSE CLIENTE !

As empresas marcam uma reunião. A intenção é conhecer a proposta do concorrente antes deste passar para o cliente e se for o caso reformulá-lo dentro de uma negociação onde ambas as empresas se saiam bem sucedidas junto ao cliente.

3ª PARTE - APRESENTAÇÃO DA PROPOSTA

Eleger um representante de cada empresa para apresentar a proposta ao cliente, a equipe pode e deve dar sugestões a ele sobre qual a melhor maneira de apresentar, encantando o cliente com a sua proposta.

AMIGOS DE JÓ

Objetivo do Jogo: Cantando a música "Amigos de Jó", todo o grupo tem que deslocar-se na cadência e realizar os movimentos propostos formando uma espécie de balé brincalhão.

Propósito: O propósito é fazer do jogo-dança um momento de união do grupo e proporcionar um espaço de adequação do ritmo grupal. Podem ser trabalhados Valores Humanos como:

- *Alegria e Entusiasmo pela brincadeira do grupo (diversão entre erros e acertos);*
- *Harmonia na busca do ritmo grupal;*
- *Parceria e Respeito para caminhar junto com o outro.*

Recursos:

- *espaço físico mínimo de 35 m2*

- *círculos no chão (bambolês, círculos desenhados de giz ou barbantes) em número igual ao de participantes dispostos em um grande círculo.*

Número de Participantes: Pode ser jogado com um mínimo de 16 pessoas até quantos o espaço permitir.

Duração: Grupos pequenos jogam em cerca de 15 minutos; grupos maiores precisam de mais tempo para administrar a adequação rítmica.

Descrição:

Cada participante ocupa um bambolê ou círculo desenhado no chão.

A música tradicional dos "Escravos de Jó" é cantada com algumas modificações:

"aMigos de Jó joGavam caxanGá. Tira, Põe, Deixa Ficar, fesTeiros com fesTeiros fazem Zigue, Zigue, Zá (2x)"

O grupo vai fazendo uma coreografia ao mesmo tempo em que canta a música. A cadência das passadas é marcada pelas letras maiúsculas na música.

"aMigos de Jó joGavam caxanGá." : são 5 passos simples em que cada um vai pulando nos círculos que estão à sua frente.

"Tira": pula-se para o lado de fora do círculo
“Põe": volta-se para o círculo
"Deixa Ficar": permanece no círculo, agitando os braços erguidos
"fesTeiros com fesTeiros": 2 passos para frente nos círculos
"fazem Zigue, Zigue, Zá" : começando com o primeiro passo à frente, o segundo voltando e o terceiro novamente para frente.

Quando o grupo já estiver sincronizando o seu ritmo, o(a) focalizador(a) pode propor que os participantes joguem em pares. Neste caso, o número de círculos no chão deve ser igual à metade do número de participantes, as pessoas ocupam um círculo e ficam uma ao lado da outra com uma das mãos dadas. Além disso, quando o grupo cantar "Tira..." o par pula para fora do círculo, um para cada lado e sem soltar as mãos.

E por que não propor que se jogue em trios e quartetos??

Dicas:

Este jogo-dança é uma gostosa brincadeira que exige uma certa concentração do grupo para perceber qual é o ritmo a ser adotado. É prudente

começar mais devagar e se o grupo for respondendo bem ao desafio, sugerir o aumento da velocidade.

O respeito ao parceiro do lado e a atenção para não machucar os pés alheios são toques interessantes que a pessoa que focaliza o jogo pode dar.

Quando o grupo não está conseguindo estabelecer um ritmo grupal, o(a) focalizador(a) pode oferecer espaço para que as pessoas percebam onde está a dificuldade e proponham soluções. Da mesma forma, quando o desafio já tenha sido superado e o grupo queira continuar jogando, há espaço para criar novas formas de deslocamento e também há abertura para outras coreografias nesta ou em outras cantigas do domínio popular.

Vale dizer que o pessoal ri muito, que é um jogo legal para descontrair, para festinhas de criança e festonas de adultos, aulas na escola, treinamentos de gestão de pessoas buscando o ritmo de trabalho do grupo. O jogo pode acompanhar reflexão sobre temas de interesse específico ou simplesmente ser jogado pelo prazer de jogar-dançar.

ESTAMOS TODOS NO MESMO SACO

Objetivo do Jogo:

Todos os participantes deverão percorrer um determinado caminho juntos dentro de um saco gigante.

Propósito:

Este jogo facilita a vivência de valores e o surgimento de questões bem interessantes como:

- *Desafio comum: percepção clara de interdependência na busca do sucesso.*
- *Trabalho em equipe: a importância de equilibrarmos nossas ações e harmonizarmos o ritmo do grupo.*
- *Comunicação: importância do diálogo na escolha da melhor estratégia para continuar jogando.*
- *Respeito: pelas diferenças possíveis de encontrarmos em um grupo como: tipo físico, idade e diferença de opiniões.*
- *Persistência: na afinação do grupo e na importância de manter o foco no objetivo.*
- *Alegria: este também é um jogo para rir muito, a própria situação em que o jogo acontece já nos inspira a rir.*

Recursos:

Um saco gigante, confeccionado com tecido utilizado para forro de biquínis e sungas, pode ser adquirido em lojas de venda de tecido por quilo. Ele vem em formato tubular, então é só medir a altura do saco que você acha ideal, cortar, costurar e está pronto.

Número de Participantes:

O numero de participantes pode variar bastante, de 04 a aproximadamente 40 pessoas, é só abrir a lateral do saco e ir costurando em outros.

Duração:

Podemos estimar um tempo de 30 minutos entre explicação, vivência e reflexão. Este tempo pode ainda ser ampliado de acordo com os obstáculos criados pelo mediador.

Descrição:

Podemos iniciar o jogo (por exemplo, com 40 pessoas) questionando se todo o grupo caberia dentro deste saco gigante. Após a constatação de que é possível todos entrarem podemos estipular um percurso a ser percorrido pelo grupo.

O grupo poderá a qualquer momento fazer um pedido de tempo para a escolha de novas estratégias.

Posteriormente podemos aumentar o desafio e o grau de dificuldade colocando novos obstáculos no caminho a ser percorrido.

O jogo termina quando os participantes atingem o objetivo.

Dicas:

Durante o jogo a comunicação no grupo é um fator fundamental para o sucesso. Caso seja necessário auxilie o grupo nesta tarefa.

Libere os pedidos de tempo à vontade, conversar neste jogo é muito importante.

Caso haja no grupo pessoas que por suas características físicas tenham dificuldade em jogar, fique atento a forma como o grupo resolve esta questão.

Para confecção do saco gigante peça ajuda a uma costureira profissional, isto vai ajudar bastante.

Que tal entrar neste saco gigante e ficar juntinho com todos os outros?

De boas risadas e aproveite bastante!

TROCA DE PALAVRAS

Objetivo do Jogo: Encontrar soluções para os problemas recebidos pelos grupos.

Propósito: Pensar, juntos, sobre a importância de soluções viáveis para as questões ambientais e sociais, trabalhar os Valores Humanos e a cooperação intra e intergrupal. Alguns Valores Humanos trabalhados:

- *Respeito para com a opinião do outro;*
- *Comunicação para a resolução dos conflitos;*
- *Flexibilidade e abertura para ouvir o outro e entendê-lo;*
- *Não violência para que os conflitos possam ser resolvidos de maneira pacífica;*
- *Ética para encontrar a solução melhor para o grupo e não só para si.*

Recursos: Tiras de papel e Canetas

Número de Participantes: O jogo pode ser compartilhado em duplas, trios, quartetos ou quintetos. Não há um número mínimo de grupos, podendo ser recriado conforme a necessidade.

Duração: O jogo pode ter vinte minutos para a etapa dentro dos grupos e mais vinte para os relatos. Mas pode ser modificado de acordo com o interesse dos participantes.

Descrição: As tiras de papel são previamente preparadas com palavras-solução de questão ambiental, por exemplo. Outras tiras com palavras-problema - poluição, desmatamento, miséria, entre outras. Os participantes são divididos em grupos e recebem as palavras problema. São distribuídas até que todas acabem. Em seguida os grupos recebem as palavras-solução, da mesma maneira. O objetivo é que cada grupo disponha as palavras problema em ordem de prioridade a serem solucionadas. Usarão, então, depois as palavras-solução. Em seguida o grupo escolherá um relator que comentará a experiência. Há possibilidade dos grupos trocarem palavras-solução para melhor adequação e resolução do problema.

Dicas

Este é um jogo de re-flexão que pode ter inúmeras variantes de acordo com o grupo. Para grupos em que haja conflitos, por exemplo, o facilitador pode dispor das palavras-problema de maneira que possam proporcionar a discussão destes conflitos e suas causas.

Outra possibilidade, em se tratando de um Jogo Cooperativo, é a troca de palavras ou mesmo de participantes que funcionarão como conciliadores, podendo experimentar uma outra situação. O importante é o exercício da discussão, da reflexão e da co-operação para a solução de conflitos.

CAIU EM MIM

Objetivo: Esta dinâmica pode ser considerada um exercício de integração, no entanto, é mais adequada para grupos que já se conhecem, objetivando o laser e a descontração.

Procedimentos:

1. *Orientar para que todos fiquem assentados em círculo;*
2. *Distribuir papeletas e lápis para cada participante;*
3. *Cada pessoa escreverá na sua papeleta alguma coisa que o vizinho da direita realizasse. Pode ser qualquer coisa: imitar alguém, cantar uma música, imitar um animal, etc;*
4. *Deverão assinar o nome nas papeletas*
5. *O facilitador recolhe todas as papeletas;*
6. *Após recolher as papeletas, dá o mote: "Aquilo que você quiser para si não deve desejar para os outros... Portanto, o que você escreveu na sua papeleta, quem vai executar é você!*
7. *Iniciar por voluntários, até que todos tenham concluído.*

CAMINHANDO ENTRE OBSTÁCULOS

Material necessário: garrafas, latas, cadeiras ou qualquer outro objeto que sirva de obstáculo, e lenços que sirvam como vendas para os olhos.

Desenvolvimento: Os obstáculos devem ser distribuídos pela sala. As pessoas devem caminhar lentamente entre os obstáculos sem a venda, com a finalidade de gravar o local em que eles se encontram. As pessoas deverão colocar as vendas nos olhos de forma que não consigam ver e permanecer paradas até que lhes seja dado um sinal para iniciar a caminhada. O professor com auxilio de uma ou duas pessoas, imediatamente e sem barulho, tirarão todos os obstáculos da sala. O professor insistirá em que o grupo tenha bastante cuidado, em seguida pedirá para que caminhem mais rápido. Após um tempo o professor pedirá para que todos tirem as vendas, observando que não existem mais obstáculos.

Compartilhar: Discutir sobre as dificuldades e obstáculos que encontramos no mundo, ressaltando, porém que não devemos temer.

CARTA A SÍ PRÓPRIO

Objetivos: Levantamento de expectativas individual, compromisso consegue próprio, percepção de si, autoconhecimento, sensibilização, reflexão, automotivação, absorção teórica.

Participantes: Indiferente

Recursos: Envelope, sulfite, caneta.

Tempo: 20 min

Instruções:

Individualmente, cada treinando escreve uma carta a si próprio, como se estivesse escrevendo a seu (sua) melhor amigo (a).

Dentre os assuntos, abordar: como se sente no momento, o que espera do evento (curso, seminário, etc.), como espera estar pessoal e profissionalmente daqui a 30 dias.

Destinar o envelope a si próprio (nome e endereço completo para remessa).

O Facilitador recolhe os envelopes endereçados, cola-os perante o grupo e, após 45 dias aproximadamente, remete ao treinando (via correio ou malote).

TÉCNICA "CERTO - ERRADO"

Técnica para: Aquecimento ou Integração

Objetivo: Aprimorar a compreensão das mensagens recebidas

Dados a Observar: Postura; facilidade de colocar suas idéias; inteiração grupal; capacidade de memorização, raciocínio lógico, versatilidade.

Tempo de Duração Máximo de 30 minutos

Material Utilizado: Fichas de cartolina - lápis - caneta - caixas de papelão

Instrução Geral: A finalidade deste exercício é verificar o nível de conhecimento

Técnicas de Aplicação Etapas - Instruções

- *Escolher um tema dentro do assunto geral*

- *Distribuir as fichas contendo conceitos tanto adequados quanto inadequados, referentes ao tema proposto.*
- *Distribuir duas caixas de papelão por grupo, assinalando-se uma delas o termo "certo" e na outra "errado".*
- *Agrupar os participantes em pequenas equipes*
- *Pedir ao grupo que, tomando conhecimento do que estiver escrito nas fichas, as coloque nas caixas adequadas*
- *Será vencedora a equipe que, tendo concluído sua tarefa em tempo menor que as demais, a tenha executado corretamente.*

Fechamento: Analisar e comentar sobre a experiência vivida

ATUALIDADE

Objetivo: Introduzir tema Atualidade

Material: Tiras de papel - Canetas - Flip Chart - Pincel

Tempo: 30'

Instruções:

Primeira Etapa - Preparação

Entregar filipetas de papel e canetas para cada participante e solicitar que individualmente e sigilosamente pensem e escrevam um assunto relacionado à realidade atual (do país, de determinado ou mesmo no mundo)

Nota: é importante que o assunto seja bem específico, evitando termos muito genéricos

Recolher todos os papéis com os devidos temas e redistribuir para o grupo

Nota: pode ocorrer do participante tirar o tema que ele próprio escreveu ou o mesmo tema ser indicado mais de uma vez

Solicitar que cada um leia silenciosamente o tema que tirou, tomando cuidado para que o colega não veja do que se trata.

Segunda etapa - Desenvolvimento

Explicar para o grupo que neta etapa, cada um deverá pensar numa forma não verbal de representar para o grupo, o assunto que está descrito no seu papel.

Nota: vale representar através de mímicas, desenhos, gestos, etc. Pode-se dar indicativos para o grupo na medida que este acera, se aproxima ou erra.

Ex. sinais de cabeça, como sim ou não - sinais com a mão, como positivo ou negativo ou mais ou menos, etc.

Enquanto um representa os demais tentarão descobrir e dizer o assunto que está sendo representado.

O facilitador deve ir anotando o nome dos acertadores e o número de vezes que estes acertaram.

Nota: O jogo inicia com um voluntário, sendo que todos os participantes, inclusive os que tiverem temas já representados, deverão representar, mudando neste caso a forma de apresentação.

Terceira Etapa - Fechamento

Após todas as representações, verificar como o grupo se sentiu.

Qual etapa foi mais fácil e por quê

O facilitador promove um brainstorming para reflexão do grupo, baseado na resposta da questão acima.

Estar em sintonia com o que a mídia veicula, ter uma vida social participativa (teatro, exposições, convenções, Shows, cinemas) e mesmo em atividades relacionadas ao dia a dia do trabalho, nos mantém atualizados e amplia nossa visão do mundo.

O facilitador inicia a discussão do tema Atualidade - comentando que esta dinâmica foi escolhida com o propósito de mostrar a importância de se estar em sintonia com os acontecimentos, no sentido de ampliar nossa visão os fatos que interferem no nosso dia a dia.

É importante sabermos onde estamos e para onde devemos seguir. Para isto devemos estar atentos às mudanças e transformações que ocorrem no mundo de modo geral. Caso contrário acabaremos como o sapo fervido - entregar para leitura o texto a Síndrome do sapo fervido e explorar reflexões do grupo sobre o texto.

JOGO DAS EMOÇÕES

Objetivo: Introduzir tema - Comunicação no Atendimento

Levar os participantes a compreenderem que mesmo à distância é possível acompanhar o atendimento que o funcionário está prestando aos nossos clientes. Observar a postura e atitude do funcionário diante do cliente, bem como as reações expressas pelo cliente, fornecerá indicativos para avaliar a satisfação

do cliente e o grau de interesse e motivação do funcionário em relação ao atendimento

Material: 2 baralhos - Flip Chart - Pincel

Tempo: 30 minutos

Procedimentos:

- *enumerar todas as cartas do baralho no flip chart*
- *solicitar que sejam atribuídas emoções a cada carta do baralho (de AZ a K)*
- *embaralhar as cartas e distribuir de 7 a 11 cartas para cada participante (dependerá do tamanho do grupo)*

Regras do jogo:

- *Um voluntário deve escolher uma emoção e separar a(s) carta(s) correspondente(s), atentando para que o restante do grupo não descubra a carta escolhida*
- *Dirigir-se à frente da sala e expressar a emoção sem verbalizá-la (2'no mínimo)*
- *Os outros participantes separam a(s) carta(s) relativa(s) à emoção apresentada (sem mostrar a figura ou comentar em voz alta)*
- *Ao sinal do facilitador, todos viram as cartas*
- *Quem acertou, tira as cartas em questão do jogo*
- *Quem errou, recebe duas novas cartas por carta que tinha separado*
- *O participante que terminar as cartas pode optar por sair do jogo ou solicitar mais cartas ao facilitador*

Nota:

Todos devem representar emoções. Se mais de 50% do grupo errar a emoção apresentada por um participante, este recebe carta, porque provavelmente não soube expressar a emoção adequadamente.

Fechamento:

O facilitador deve reforçar que a comunicação seja ela verbal (entonação de voz por exemplo) ou não verbal (movimentos faciais e corporais, gestos, olhares, etc.) é muito importante nas relações com as pessoas.

Como estamos nos relacionando o tempo todo com nossos clientes, devemos utilizar e saber interpretar essas reações.

Ao praticar a gerência por circulação (acompanhamento) é possível identificar através da observação da postura do funcionário diante do cliente, bem

como através das reações expressadas pelos clientes, obter indicativos para avaliar se o atendimento está adequado ou não.

Não é possível acompanhar todos os funcionários individualmente, durante o tempo todo. Porém pode-se ficar atento ao movimento da loja e avaliar o desempenho dos funcionários e satisfação dos clientes, através da observação de posturas e atitudes.

Ao praticar este tipo de acompanhamento, deve-se ter o cuidado de agir com naturalidade e espontaneidade, a fim de não propiciar um clima de tensão e insegurança por parte dos funcionários.

Comentar a importância da comunicação no processo de gerenciamento de pessoas e desenvolver o tema com base no conteúdo da apostila e material de apoio

TÉCNICA DA PENETRAÇÃO

Objetivos: Vivenciar o desejo de merecer consideração e interesse. Sentir a alienação, o isolamento, a solidão, sensação de estar excluído de um grupo.

Tamanho do grupo: Qualquer tamanho

Tempo exigido: 20 minutos.

Ambiente físico: Uma sala suficientemente ampla para poder acomodar todos os participantes.

Processo:

I. O animador escolhe umas cinco a sete pessoas que serão identificadas como "de dentro" e que ficam de pé, no centro do grupo, formando um círculo apertado com os braços entrelaçados. Tanto podem ficar viradas para dentro como para fora;

II. A seguir, escolherá uma pessoa do grupo que será o "intruso" e que deverá tentar penetrar no círculo da maneira que puder, e os componentes do círculo procuram conservá-lo fora;

III. O "intruso" tentará abrir o círculo e toma seu lugar ao lado dos outros como um membro regular, podendo o animador indicar outro membro como "intruso", já que essa atividade costuma despertar grande empatia;

IV. No final do exercício, os "intrusos" e os outros membros, que funcionaram como observadores, farão os comentários acerca da experiência. É importante observar se os "intrusos" tentaram penetrar usando a força ou o diálogo.

(((FONTE: Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupo, Silvino José Fritzen. 10ª edição. 2º volume, Editora Vozes, 1987. Petrópolis, RJ)))

ATITUDES EMPRESARIAIS

Dia 27/07. Sua equipe não fez ainda 20 % da meta estabelecida. O que você faria? Que problemas você acredita que eles estariam enfrentando para não vender?

Faz 2 meses que um de seus vendedores não produz a contento. Quando lhe é perguntado o porque, percebe-se que está com um problema emocional. O que faria diante da pressão constante?

Seu gerente solicita mudança de estratégia para o próximo mês. Coloca que você e sua equipe foram os últimos no mês passado e que estão sendo avaliados por isso. Qual atitude prática tomaria?

Em uma pesquisa realizada por sua equipe, foram compilados os seguintes dados:

80% de sua equipe diz que você não negocia e não consegue intervir de maneira eficaz, não resolvendo e nem intermediando as necessidades da equipe, não mantendo assim, um bom clima.

50% estão insatisfeitos com tal situação e desejam trocar de equipe;

O que faria?

O Sr. Vale solicita uma reunião com você, pois quer saber o que está impedindo a equipe do "Novo" se projetar, já que acredita nestes potenciais. Quer saber sua percepção. O que falaria?

O que você diria e qual a sua percepção:

"Quem trabalha muito, erra mais,
Quem trabalha pouco, erra menos,
Quem não assume nada, não erra,
Quem não erra, é promovido."

Sua equipe solicita uma reunião com você, para dizer da decepção, pois acreditavam que uma pessoa "recém-vendedora" não esqueceria que tão rápido das deficientes que a equipe enfrenta e do que ela precisa para melhorar. Porque você não está conseguindo?

Seus pares de trabalho não estão lhe apoiando, uma vez que não concordaram que tenha sido você, o melhor no processo seletivo. Seu gerente

está esperando um resultado global e integrado, mesmo porque, ele confia que você como recém admitido poderá superar suas expectativas. Qual sua atitude?

O que você diria e faria para não decepcionar no 1º mês de supervisão, já que sua gerência estipulou uma meta elevada e que tem certeza que superará sua expectativa?

Se te dessem a oportunidade de ser o (a) supervisor (a) entre estes o que você gostaria de lhes mostrar?

O que você prefere: Reduzir custos ou aumentar ganhos? Porque? Como faria ?

Quais são suas expectativas para ser supervisor?

** Que tipo de atitude teria ao se deparar com um vendedor que seja mais "solto" e sempre esbarra nas normas internas da Empresa?*

DINAMICA DE LIDERANÇA

Pedir aos participantes que saiam da sala (oferecer café ou criar artifício para que todos saiam da sala).

Revirar a sala, jogando papéis no chão, espalhando revistas, cadernos cadeiras, etc.

Assim que as pessoas voltarem para a sala e perguntarem o que aconteceu, dizer que é cego, surdo e mudo, e que eles devem fazer o que quiserem.

A partir daí, o participante que tiver maior iniciativa e começar a arrumar a sala é aquele que lidera o grupo, e o que só fica olhando geralmente é o que espera as coisas acontecerem

INICIATIVA - ILHA

Coloque um grande tapete sobre o chão e mande os participantes ficarem em cima do mesmo. Em seguida, diga que aquilo é uma ilha. Tudo em volta, conseqüentemente, é mar. O que fariam?

Observação: Geralmente todos ficam andando de um lado ao outro. Encerre o tempo. Dificilmente alguém demonstra a iniciativa de se associar a um colega e busca uma alternativa para sair dali de forma enfática. Ninguém "pisa" na água, buscando sair a nado ou explorar a existência de uma ilha mais estruturada nas proximidades. Na situação do dia-a-dia, é importante demonstrar criatividade, iniciativa e desprendimento.

A EMPRESA DOMINOZ S.A

1. Cenário:

Vocês agora representam a Empresa DOMINOX S.A., trata-se de uma empresa especializada na fabricação e exportação de "jogos de dominó".

A empresa nos últimos dez anos dominou o seu mercado mas, nos últimos seis meses, estão surgindo concorrentes.

Vocês necessitam de uma "saída" para a conquista de novos clientes.

2. Sua tarefa consiste em:

a) Compor o organograma da Empresa, levando em conta os "funcionários" disponíveis (o próprio grupo).

b) Elaborar um "Plano de Trabalho".

c) Construir um protótipo de um jogo de dominó, que será apresentado a um grupo de compradores de grande potencial.

d) Os itens "a" e "b" deverão ser apresentados, no final, juntamente com o jogo pronto.

Observações:

1. Este grupo está disposto a fazer um alto investimento, inclusive com possibilidades de exportação mas, é muito exigente e já visitou o seu concorrente. Na visita em sua empresa, esses compradores esperam encontrar "algo diferente", pois "dinheiro não é o problema".

2. O líder do grupo será o responsável direto pela execução ou não do projeto, para o quê, deverá ou poderá usar da sua autoridade.

Técnica: SIMULAÇÃO

Objetivo: Observar comportamentos em situação simulada de competição e conflito.

Participantes: Grupos ou sub-grupos de no mínimo 5 pessoas.

Permite Observar:

- *Estilo de liderança,*
- *Administração de conflitos,*

- *Planejamento,*
- *Organização,*
- *Controle,*
- *Trabalho de Grupo,*
- *Tomada de decisões.*

Material:

1. Folha grande de cartolina de duas cores diferentes.
2. Tesoura
3. Cola
4. Régua
5. Lápis e borracha
6. Estilete
7. Outros materiais possíveis para apoio (lápis de cor, etc.).

Arranjo Físico: sala ampla para comportar o grupo.

Processo:

O grupo deverá construir um jogo de dominó, utilizando o material que lhe é colocado à disposição. Antes porém, deverá:

1. Eleger um líder,
2. Compor o organograma da empresa, levando em conta os funcionários disponíveis (o próprio grupo).
3. Elaborar um Plano de Trabalho.
4. Prever o prazo em que a tarefa será concluída.

*** As tarefas 2 e 3 deverão ser apresentadas, no final, juntamente com o jogo pronto.*

O líder do grupo será o responsável direto pela execução ou não do projeto, para o quê, deverá ou poderá usar de sua autoridade.

Estratégia Didática:

Prévia e reservadamente, o coordenador instruirá um ou dois elementos do grupo, no sentido de que ele tente boicotar o trabalho da "empresa", cometendo erros propositais ou perturbando os demais "funcionários". Poderá, inclusive, tentar assumir a liderança.

Discussão:

Expirado o prazo estabelecido (geralmente em torno de trinta a quarenta minutos), o coordenador recolhe o "produto" e mais as tarefas "a" e "b" - afixando-os em lugar visível. Questiona, então, pela ordem:

1. os funcionários

2. o líder

3. os funcionários rebeldes

COMPANHIA FISHER - ARTIGOS DE COURO

A Companhia Fisher de Novidades foi fundada em São Paulo em 1953 por Jack Fisher. A empresa estabeleceu-se originariamente para produzir uma pequena linha de objetos como correntinhas de pescoço, prendedores de gravatas e seguradores de caixas de fósforos mas, posteriormente, diversificou a produção com cintos, carteiras e outros produtos de couro.

Histórico:

Uma única linha de produtos e a pequena produção foram os responsáveis pelo crescimento da empresa. Durante um período de 20 anos o próprio Jack Fisher deu atenção pessoal aos clientes e suas necessidades individuais. Com sua única linha de produtos, serviços e atenção personalizados, com pequena competição, a empresa prosperou.

Após seus filhos iniciarem uma ativa participação na Gerência dos negócios, a empresa diversificou sua linha de produtos com os artigos de couro. As vendas cresceram e abriu escritórios de vendas em Belo Horizonte e Curitiba e mudou seu nome de Cia. Fisher de Novidades para Cia. Fisher de Novidades e Artigos de Couro.

Presente:

A Companhia emprega atualmente um total de 450 funcionários, incluindo 20 em cada um dos escritórios de vendas.

Nos últimos 5 anos o comércio de novidades e artigos de couros tornou-se muito competitivo e a companhia viu-se às voltas com decréscimos nos lucros e nas vendas. A Companhia tentou preservar sua imagem mantendo um bom serviço de atendimento, boa qualidade nos produtos e bom serviço de entrega. Entretanto, alta rotação entre profissionais da média gerência e da supervisão, nos últimos anos, tem tornado difícil seguir aquelas políticas.

Com o aumento da competição surgiu a necessidade de novos produtos para atrair a atenção dos consumidores.

O planejamento, pesquisa e teste de um novo são feitos no departamento de Bob Fisher, mas como resultado do alto turn-over entre a média e alta gerência, não tem havido muitos produtos novos nos últimos anos.

A Organização:

Jack Fisher o Presidente e Gerente Geral e reponde ainda por Produção e Compras. Todas as funções da companhia reportam a ele, quem tem o poder de vetar toda e qualquer decisão. O Sr. Fisher tem sido acusado de ser antiquado, teimoso e incapaz de delegar responsabilidades. Ele admite que gosta de saber o que está se passando em todas as fases do negócio e alega que isto é o seu trabalho como presidente.

Bob Fisher é o responsável por marketing e Vendas. Ele tem tentado convencer seu pai que a empresa encontra-se num ponto crítico de diminuição de lucros. Bob acredita que deveria dar maior ênfase em Marketing de novos produtos. Ele tentou criar um departamento separado para isso, mas seu pai não concordou. Bob freqüentemente viaja e obtém grandes encomendas mas é incapaz de atendê-las porque o estoque ou a produção são gargalos.

Dick Fisher é contador e analista financeiro da empresa. Ele acredita que a Companhia deveria assumir ela própria às funções dos dois escritórios de vendas, já que eles estão improdutivos. Ele cita o declínio nas vendas.

A necessidade de capital adicional tem causado alguma ansiedade, especialmente pelo investimento em equipamentos para os artigos de couro.

Dick sente que a Companhia deveria reduzir sua linha de produtos, força de vendas, e número de funcionários e se concentrar na melhoria de sua receita e redução de despesas. Ele sente que depois disso a ênfase deve ser voltar para o desenvolvimento de novos produtos e aumento de vendas.

Há um mês, a Cia. Anxious de Artigos de Couro, desejando diversificar sua linha de produtos bem como incluir "novidades", procurou Jack Fisher com uma oferta para adquirir a Cia. Fisher de Novidades e Artigos de Couro.

Sua tarefa será defender a não venda da Cia. Fisher, fundamentando e justificando sua posição.

PASSÁROS NO AR

Objetivo: Revitalizador de atividade

Salientar a necessidade de desenvolver a escuta, como instrumento efetivo de comunicação, favorecendo as relações de modo geral.

Destacar a importância da concentração através da escuta, para melhor compreensão no recebimento e também transmissão de informações.

Material: Não há.

Tempo: 15 minutos

Instruções: grupo em círculo, sentados;

Método: Cada vez que mencionar o nome de um pássaro, todos devem erguer a mão direita e fazê-la flutuar, imitando um pássaro em vôo. Se mencionar um grupo de pássaros, ambas as mãos deverão flutuar. Se mencionar um animal que não voe, deverão ficar imóveis, com as mãos sobre os joelhos; quem errar sai do grupo e colabora com o facilitador na fiscalização

Amarrar a dinâmica "Pássaros no ar" com o desenvolvimento do tema de escuta ativa.

A seguir encontra-se um modelo de estória para trabalhar com o grupo.

Exemplo:

"Esta manhã levantei-me cedo. O dia estava magnífico. O sol de primavera animava toda natureza e os pássaros (duas mãos) cantavam sem cessar.

Ao abrir a janela do quarto, um pardal (mão direita), sem cerimônia, invadiu a casa, pondo o gato (mãos no joelho) em polvorosa.

O papagaio (mão direita) que estava no jardim de inverno irritou-se com a correria do gato (mãos nos joelhos) e pôs-se a berrar, assustando os canários (duas mãos), que tranqüilamente cantavam em suas gaiolas. O pardal (mão direita) acabou saindo pela janela de onde entrou, deixando o gato (mãos nos joelhos) mais tranqüilo que foi brincar com o cachorro (mãos nos joelhos) já resignado com perda de seu pardal (mão direita) que planejava ter para o café da manhã. Sucessivamente acalmaram-se o papagaio (mão direita) e os canários (duas mãos). Continuando a contemplar a natureza, observei que se aproximou de um lindo vaso de flores um beija flor (mão direita). Ai pensei comigo, vai começar tudo de novo. O gato (mãos nos joelhos) felizmente, nesta altura se mantinha concentrado brincando com o cachorro (mãos nos joelhos) e não percebeu a aproximação do beija flor (mão direita). O papagaio (mão direita) se divertia com uma corrente pendurada em sua gaiola e os canários (duas mãos) cantarolavam mais tranqüilamente em suas gaiolas, saldando o lindo dia que iniciava..."

CAMINHANDO ENTRE OBSTÁCULOS

Material necessário: garrafas, latas, cadeiras ou qualquer outro objeto que sirva de obstáculo, e lenços que sirvam como vendas para os olhos.

Desenvolvimento: Os obstáculos devem ser distribuídos pela sala. As pessoas devem caminhar lentamente entre os obstáculos sem a venda, com a finalidade de gravar o local em que eles se encontram. As pessoas deverão colocar as vendas nos olhos de forma que não consigam ver e permanecer paradas até que lhes seja dado um sinal para iniciar a caminhada. O professor com auxilio de uma ou duas pessoas, imediatamente e sem barulho, tirarão todos os obstáculos da sala. O professor insistirá em que o grupo tenha bastante cuidado, em seguida pedirá para que caminhem mais rápido. Após um tempo o professor pedirá para que todos tirem as vendas, observando que não existem mais obstáculos.

Compartilhar: Discutir sobre as dificuldades e obstáculos que encontramos no mundo, ressaltando porém, que não devemos temer.

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Você assumiu a gerência de uma empresa terrivelmente desorganizada.

A sua admissão objetiva exatamente corrigir as irregularidades existentes. Para isso, você tem plena autoridade. A sua primeira missão será a de reduzir o seu quadro de pessoal em 50%. Portanto, dos dez funcionários abaixo, escolha cinco que deverão permanecer com você para ajudá-lo a cumprir uma importante e inadiável tarefa.

Sr. A: Tem 50 anos de idade, sendo 20 no emprego. É rabugento, mal humorado e lento.

Srta. B: Secretária, muito bonita, mas de baixíssimo QI. Tem 23 anos, é assídua e pontual. É péssima datilógrafa.

Sr. C: Jovem de 19 anos, de bom potencial, mas bastante indisciplinado e impontual. Já sofreu várias punições, mas comenta-se que é apadrinhado por um Diretor.

Sr. D: Sujeito muito competente, apesar de muito nervoso e violento. Tem o mau hábito de gritar com as pessoas.

Sra. E: Excelente datilógrafa, mas muito fofoqueira. Ocupa o telefone o dia inteiro, batendo papo e fazendo fofocas. Além disso, tem a saúde fraca, o que a faz ausentar-se com freqüência.

Sr. F: Economista, exímio na área econômica / financeira. Contudo, tem o vício da embriagues, o que o faz ausentar-se e ser grosseiro com as pessoas.

Sr. G: Ex-toxicomaníaco, recém saído do tratamento. Admitido a menos de um mês, ainda não mostrou suas qualidades.

Srta. H: escrituraria bilíngüe. Não leva o trabalho muito a sério, pois seu sonho é ser atriz de cinema. Nos últimos doze meses, mudou de emprego quatro vezes.

Sra. I: Viúva de 59 anos. Exímia arquivista, á a mais antiga da firma. Tem sérios problemas cardíacos, em razão dos quais não pode ser contrariada.

Sr. J: Passa o dia contanto piadas ou fazendo brincadeiras de mau gosto. Sua única vantagem é a força física descomunal que possui, muito útil para trabalhos pesados. É muito preguiçoso.

DINÂMICA PARA VENDAS

1ª Parte - A Dinâmica

Material: Sulfite - Canetas - Lápis - Pincéis p/ quadro magnético

Preparação:

- *checar arrumação sala e materiais*
- *cortar as tiras com os 11 tipos psicológico e por num envelope para sorteio.*

Instruções:

Cada participante terá 20 min para que individualmente prepare uma apresentação de 5 min de si mesmo para o grupo, devendo ser criativo e original, como se ele próprio fosse um produto a ser vendido para os demais;

No momento que for iniciar a sua apresentação pessoal, retirará um papel contendo um tipo psicológico, sem abri-lo.

Durante a apresentação, o coordenador dará um sinal, indicando que deverá abrir o papel sorteado;

Sem paradas e sem perder o ritmo, deverá abrir o papel sorteado com um tipo psicológico e continuar sua apresentação, imediatamente compondo o personagem - SEM QUALQUER PARADA OU INTERRUPÇÃO para finalizar os 5 min.

Este papel, contendo o tipo psicológico não poderá ser mostrado ao restante do grupo, devendo ser, após sua leitura, guardado no bolso.

Obs.: É opção do coordenador dar ou não o sinal, e no momento em que achar viável.

Ao término da apresentação, anotar no quadro o nome do candidato e o grupo todo indicará que tipo ele compôs, devendo ser anotado na frente do nome correspondente.

Passar para outro candidato e assim sucessivamente.

No final, ir revelando, de acordo com a ordem em que se apresentaram o tipo que cada um tentou compor e checar com a percepção do grupo que foi anotada no quadro.

Tempo médio: 2h

2ª Parte - A Escolha

Anotar no quadro o nome de todos os participantes em coluna, deixando espaço à frente do nome de cada um;

Individualmente e em ordem alfabética, cada um deverá votar em dois participantes que escolheriam para ocupar o cargo em função da apresentação, levando em consideração: jogo de cintura, criatividade, desenvoltura, agilidade, segurança, etc;

Os participantes devem limitar-se a dar os dois nomes e não emitir qualquer justificativa.

3ª Parte - Encerramento

Solicitar que cada um dê um feedback breve sobre a técnica, como se sentiram, etc.

Agradecimentos e comprometimento em dar um retorno no dia seguinte.

CRACHÁ CRIATIVO

Objetivos: Apresentação, integração, criatividade, expectativas, descontração, aquecimento, percepção de si/do outro, identificação, sensibilização, vitalizador, relacionamento interpessoal.

Participantes: Até 15

Recursos: Cartolina, canetas coloridas, lápis, cola, tesoura, revistas, jornais, papel sulfite, fita adesiva.

Tempo: 40 min

Instruções:

Utilizando diversos materiais cada participante constrói o crachá mais bonito que puder fazer, naquele momento.

Deixar espaço em branco para colocação do nome, porém não escrevê-lo.

Após o término, o Facilitador recolhe os crachás e os distribui aleatoriamente. Neste momento os participantes escrevem os nomes nos crachás que receberam.

Cada participante tenta descobrir quem fez o crachá e o porque acredita ser aquela pessoa.

Quem executou se apresenta e tenta, então, descobrir quem fez o seu crachá. Assim sucessivamente até o término.

VARIAÇÃO:

O Facilitador pode incluir o levantamento das expectativas do grupo (o tempo de duração do exercício aumentará).

CRESCIMENTO E APOIO

Grupo: até 20 pessoas.

Objetivos: mostrar o quanto dependemos uns dos outros e o quanto podemos contribuir para crescimento de cada um.

Tempo: 1 aula

Local: sala suficientemente ampla para acomodar todos os participantes.

Material: nenhum

Desenvolvimento:

Podemos começar formando duplas. Um dos componentes da dupla fecha os olhos e passa a andar guiado pelo outro durante dois minutos.

Não é permitido abrir os olhos e nem tocar no companheiro, tão somente o som da voz do outro o guiará.

Logo em seguida, trocam-se os papéis e o que antes era o guia, passa ser o guiado.

Depois de terminada esta dinâmica, todos se reúnem para um momento de compartilhar, onde são respondidas várias perguntas:

O que você sentiu durante o tempo em que estava sendo guiado pelo outro?

Aconteceu de sentir-se tentado a abrir os olhos?

Teve total confiança em seu líder?

Pensou em se vingar do outro quando chegasse sua vez de ser o guia?

Sentiu-se tentado a fazer alguma brincadeira com o "ceguinho"?

Procure esclarecer juntamente com o grupo a definição dos termos "coração compassivo, longanimidade, humildade" etc.

Faça perguntas do tipo: "O que falta em você para que as pessoas confiem mais no seu auxílio?" e "Qual a maior ajuda que você pode prestar neste momento de sua vida para as pessoas e para o grupo?".

Conclusão:

Precisamos, sem dúvida alguma, uns dos outros. Para que a mutualidade possa ocorrer de forma dinâmica e eficaz, é preciso desenvolver características de caráter que nos capacitem a desempenhar nosso papel fraterno.

INTEGRAÇÃO DE GRUPO

Objetivos:

a) Criar no grupo, considerado hostil, um clima positivo.
b) Integrar um grupo que resista ao treinamento.

Tamanho do Grupo: Um número indeterminado de pessoas

Tempo Exigido: 01 hora, aproximadamente.

Material Utilizado:

- *Um quadro-negro ou diversas cartolinas (1m x 0,50).*

- *Lápis ou caneta.*
- *Folhas um branco.*

Ambiente Físico: Uma sala ampla que acomode todas as pessoas.

Processo:

I. O animador, sentindo que os participantes do treinamento apresentam, na sua maioria, resistência ao curso, o que é facilmente observável, pelo comportamento (por exemplo: no modo de agrupar-se, distante do animador), pede que formem subgrupos de três, com as pessoas mais próximas;

II. A cada subgrupo será distribuída uma folha, na qual deverão responder à seguinte pergunta: "Como vocês se sentem em estar aqui ?" Solicita-se que cada subgrupo faça uma listagem de razões;

III. A seguir o animador pedirá que cada subgrupo faça a leitura de sua listagem, que será escrita no quadro-negro ou na cartolina, caracterizando os pontos considerados positivos e negativos;

IV. Usando os mesmos "trios", o animador pede para responder à segunda pergunta: "Como vocês se sentem com a minha presença aqui?";

V. Novamente as respostas serão lançadas no quadro-negro ou na cartolina, realçando-se os pontos positivos e negativos;

VI. Finalmente, o animador formula a terceira pergunta: "Como vocês se sentem em relação à pessoa que os mandou para o curso?", cujo resultado será lançado no quadro-negro ou cartolina, destacando novamente os aspectos positivos e negativos;

VII. A seguir, forma-se o plenário para uma análise geral das respostas dadas às três perguntas. Geralmente pode-se observar que nas respostas à primeira pergunta predominam os aspectos negativos, e na segunda ou terceira aparecem mais os positivos, o que demonstra que houve mudança de clima no curso e maior integração

(((Dinâmica de grupo retirada do livro: EXERCÍCIOS PRÁTICOS de Dinâmica de grupo. - FRITZEN, Silvino José; 18 edição, Editora Vozes, Petrópolis,RJ)))

ESCUDO

Objetivo: ajudar as pessoas a expor planos, sonhos, jeitos de ser, deixando-se conhecer melhor pelo grupo.

Participantes: cerca de 20 pessoas.

Material: uma folha com o desenho do escudo para cada um, lápis colorido ou giz de cera suficientes para que as pessoas possam fazer os desenhos. O desenho do escudo deve ser conforme a figura.

Dinâmica: O coordenador da dinâmica faz uma motivação inicial (durante cerca de cinco minutos) falando sobre a riqueza da linguagem dos símbolos e dos signos na comunicação da experiência humana. "Vamos procurar coisas importantes de nossa vida através de imagens e não apenas de coisas faladas". Cada um vai falar de sua vida, dividindo-se em quatro etapas:

A. Do nascimento aos 6 anos;

B. Dos 6 aos 14 anos;

C. O Presente;

D. O Futuro.



Encaminha a reflexão pessoal, utilizando o desenho do escudo, entregue para cada um. Na parte superior do escudo cada um escreve o seu lema, ou seja, uma frase ou palavra que expressem seu ideal de vida.

Depois, em cada uma das quatro partes do escudo, vai colocar um desenho que expresse uma vivência importante de cada uma das etapas acima mencionadas.

Em grupo de cinco pessoas serão colocadas em comum as reflexões e os desenhos feitos individualmente. No fim, conversa-se sobre as dificuldades encontradas para se comunicarem dessa forma.

(((Obs.: a dinâmica foi tirada do subsídio "Dinâmica em Fichas" - Centro de Capacitação da Juventude (CCJ) - São Paulo.)))

JOGO DA BOLA

Objetivos: Apresentação, descontração, integração, aquecimento, levantamento de expectativas, vitalizador.

Participantes: Até 15

Recursos: Bola

Tempo: 20 min

Instruções

Todos os participantes ficam em pé, inclusive o Facilitador, formando um círculo.

Em posse da bola, cada participante deve dizer: NOME, APELIDO e um "HOBBY".

Iniciando pelo Facilitador, todos se apresentam.

Aquele que deixar cair a bola, passar para um participante que já se apresentou ou esquecer algum item da apresentação, recebe um "castigo" imposto pelo grupo (imitar, cantar, declamar, etc.).

VARIAÇÃO:

Ao invés do apelido ou "hobby", pode-se questionar: estado civil, número de filhos, expectativa diante do trabalho (com uma palavra), o que tem de melhor de si para dar ao grupo (em uma palavra). É importante haver, no mínimo, três questões.

LOCOMOTIVA HUMANA

Objetivo: Atenção, percepção, memória, integração.

Participantes: 20

Recursos: Fita ou CD com trechos de músicas em diferentes ritmos, aparelho de som.30 min

Tempo: 30 min

Instruções:

As pessoas caminham pela sala durante aproximadamente 5 minutos relembrando o nome dos demais participantes e observando uma qualidade presente em cada um deles.

O facilitador coloca uma fita com diversos trechos de músicas.

Um dos participantes inicia a dinâmica identificado como locomotiva e sai pela sala dizendo o nome e a qualidade de uma das pessoas do grupo, no ritmo da música.

Aquele que foi chamado prende-se à cintura da locomotiva e chama outro participante, destacando sua qualidade (sem sair do ritmo da música que estiver tocando no momento).

Este processo deve ser repetido até que o trem esteja formado por todos os integrantes do grupo.

VARIAÇÃO:

Após todos os participantes terem formado o trem, pode-se fazer o processo inverso, a fim de ampliar a dinâmica: antes de cada um se sentar deve pronunciar o nome e a qualidade daquele que está a sua frente até que se chegue à locomotiva.

MINHA BANDEIRA

Objetivo: Auxiliar o adolescente a identificar suas habilidades e deficiências.

Material: Folha do aluno, canetas e quadro de giz.

Tempo: 30 minutos.

Procedimentos:

1. Dê a cada aluno uma folha com o desenho de uma grande bandeira dividida em seis partes iguais.

2. Passe no quadro - negro as 6 perguntas que estão abaixo.

3. Explique o que uma bandeira representa para um país, um clube (os seus símbolos, a sua importância, etc.). Diga aos alunos que cada um vai fazer a sua própria bandeira.

4. Peça que preencham os quadros da bandeira obedecendo a numeração (Quadro 1 - resposta da questão 1, e assim por diante)

5. Dê 15 minutos para essa tarefa.

6. Quando terminarem, peça que formem pequenos grupos para que mostrem suas bandeiras uns aos outros.

Perguntas:

1. Qual foi a melhor coisa que aconteceu na sua vida até agora?

2. O que você mais gosta na sua família?

3. O que você mais valoriza na vida?

4. Cite três qualidades suas.

5. O que gostaria de melhorar em si mesmo?

6. Qual é o seu maior sonho ou aspiração?

Discussão e reflexão: Qual a pergunta que considerou mais difícil de responder? Por quê? Você já tinha parado para pensar nessas coisas antes? Como você se sentiu ao mostrar aos outros a sua bandeira? O que você aprendeu sobre si mesmo?

MURAL DIVERTIDO

Objetivos: Aprofundar conhecimentos, avaliar assimilação do conteúdo, troca de informações, motivação, trabalho em equipe, liderança, criatividade, percepção e integração.

Participantes: 20 participantes

Recursos: Cartolina, canetas coloridas, canetas piloto, jornais, revistas, figuras diversas, tesouras, cola, papel crepom, cola colorida.

Tempo: 40 min (1º momento), 60 min (2º momento)

Instruções

1º Momento

Dividir os participantes em grupos compostos por 4 ou 5 pessoas após o estudo prévio de um determinado tema por meio de texto ou explanação.

A tarefa de cada grupo é elaborar um mural utilizando materiais diversos, através do qual os componentes expressam o entendimento obtido sobre o tema em questão.

2º Momento

Após a construção dos murais, os trabalhos devem ser expostos e comentados por todos.

Buscando o enriquecimento e a troca de experiências, discutir dificuldades para execução da tarefa; compreensão dos outros trabalhos; impressões obtidas.

O facilitador coloca-se a disposição para solucionar dúvidas, acrescentado informações à discussão quando julgar necessário.

VARIAÇÃO:

O número de participantes é flexível. Esta dinâmica pode ser aplicada após uma exposição verbal, assuntos discutidos em uma reunião, ou leitura de um ou mais textos, neste caso, cada grupo se encarrega de abordar um assunto.

O QUE É VOCÊ?

Objetivos: Apresentação, identificação, levantamento de expectativas, análise / analogias, reflexão, avaliação, comunicação.

Participantes: 10

Recursos: Objetos pessoais, objetos de escritório, sucata.

Tempo: 30 min

Instruções:

Colocar vários objetos dos participantes no chão da sala de modo que todos possam ver (brincos, relógio, pulseira, anel, caneta, etc.).

O grupo, sentado em círculo, observa os objetos e, ao comando do Facilitador, escolhe aquele que mais lhe agrada.

Um a um, os participantes vão se apresentando através do objeto, como se fosse ele, verbalizando em primeira pessoa.

- *O que sou eu?*
- *Quais minhas características?*
- *Quais minhas características?*
- *Quais são meus sonhos?*
- *Quais são minhas expectativas?*
- *O que eu pretendo no evento?*

REDAÇÃO EM CORRENTE

Objetivos: Percepção, sintonia, expectativas, interação, criatividade, descontração, sensibilização, comprometimento, avaliação, motivação, conhecimentos teóricos, análise e síntese.

Participantes: Até 20

Recursos: Sulfite

Tempo: 15 minutos

Instruções:

Escrever, em uma folha, uma palavra qualquer para iniciar a corrente da redação (por exemplo: EU, NÓS, SE, TALVEZ, SEI QUE, ESPERO, etc.).

Cada participante contribui com a redação, colocando uma palavra ou pequena frase que dê continuidade. Sucessivamente, todos os participantes escrevem.

O exercício se encerra após avaliação do que foi escrito.

VARIAÇÕES:

Fazer o exercício verbalmente. Direcionar a redação para fixação ou avaliação da retenção de conhecimentos teóricos.

TÉCNICA DOS CONES

Objetivos: Levantamento de expectativas, posição em relação ao grupo / empresa.

Participantes: Indiferente

Recursos: Papel cartão branco (ou quadrado de madeira), cones (industriais) de linha de diversos tamanhos e cores (pode-se usar cubos, triângulos desde que de tamanhos e cores desiguais), etiquetas adesivas

Tempo: 20 min

Instruções:

Cada participante escolhe um cone que o represente e cola uma etiqueta com seu nome.

O Facilitador coloca um objeto (de preferência não muito pequeno) com o adesivo CURSO colado, no centro do papel cartão que, por sua vez, é colocado no meio da sala.

Ao comando do Facilitador, todos os participantes, simultaneamente, "colocam-se" (cones) em relação ao "CURSO".

Solicitar que façam breves comentários sobre as posições assumidas.

O papel-cartão deve, cuidadosamente, ser colocado em um local neutro da sala, pois o exercício será retomado.

Ao término do evento, o papel-cartão é colocado novamente no centro da sala e, ao comando do Facilitador os participantes, simultaneamente, podem "rever" sua posição em relação ao "CURSO".

Retomar individualmente os posicionamentos e alterações (como se sentiu no começo dos trabalhos e ao final deles).

VARIAÇÃO:

Alterar a figura central para EMPRESA, GRUPO, TRABALHO, etc.

DINÂMICA DA ORDEM

Objetivo: Através desta dinâmica, o grupo reflete o porque cada um reage de uma maneira diferente diante de uma mesma coisa, trabalha também as diferenças individuais, como entender melhor o outro, como trabalhar com essas diferenças de comportamento.

Material utilizado: Folha de sulfite - Canetinha colorida

Tempo de duração: 25 minutos

Tamanho do grupo: de 10 a 30 pessoas

Ambiente físico: Sala e carteiras universitárias

Processo

1 - Distribui a cada participante uma canetinha e uma folha de sulfite em branco e da seguinte ordem a todos:

Desenhar um animal que possua:

- *porte elevado*
- *olhos pequenos*
- *rabo comprido*
- *orelhas salientes*
- *pés enormes*
- *coberto de pelos*

2 - Depois que todos terminarem de desenhar, pedir que coloquem o desenho no chão, um ao lado do outro, de forma que o grupo possa visualizar cada um

3 - Depois o facilitador mostra ao grupo, como cada um reage de forma diferente, diante da mesma ordem, pois cada um reage de acordo com suas experiências, e que cada um vê o mundo de maneira diferente

4 - Abre para o grupo comentar o que aprendeu com esta dinâmica

PARA DESCONTRAIR NO INÍCIO DE UMA PALESTRA

O líder deve ter em mãos um papel ofício com a palavra NÃO escrita em letras grandes - no formato paisagem.

Escolhe uma pessoa do auditório, geralmente se escolhe pessoas que sentam atrás., e pergunta: Como é o seu nome? Sabe o que está escrito aqui neste papel?

A pessoa dirá: NÃO. O líder diz: acertou!!! E mostra o papel.

TÉCNICA DO JORNAL

Cada pessoa recebe uma folha de jornal, abre e coloca no chão à sua frente.

O líder fala: DENTRO - a pessoa pisa sobre o jornal. Depois fala FORA - a pessoa sai de cima do jornal. Depois fala: TROCANDO DE LUGAR - a pessoa pisa sobre o jornal do colega ao lado.

Após alguns comandos, o instrutor retira um jornal e quem sobrar, fica junto a outro colega no jornal dele. E assim sucessivamente vai tirando outros jornais, até que não caiba mais todos no mesmo jornal.

Trabalha-se: equilíbrio, acolher e ser acolhido, sentimento, etc.

LINGUAGEM

Forme grupos de 5 a 7 pessoas.

Informe que cada equipe tem que criar uma nova língua. Essa nova língua tem que ter uma introdução, uma descrição para os objetos da sala, um comentário positivo, um comentário negativo e uma despedida.

Dê 30 minutos para planejar e aprender esta nova linguagem.

Em seguida, forme pares com integrantes de outra equipe. Aí eles terão 15 min para ensinar a nova língua um ao outro, mas só podem usar esta nova língua, sem usar qualquer outro dialeto.

Por fim, peça a todos que coloquem vendas nos olhos e tentem formar novamente as equipes baseados apenas na nova linguagem.

Pontos que podem ser explorados com esta dinâmica:

1. *sensações vividas durante a realização do exercício*
2. *lições extraídas sobre a comunicação*
3. *facilidade que tiveram os pares para aprender as línguas uns dos outros.*

INDIFERENÇA

Distribua uma folha de papel para cada participante e uma caixa de giz de cera. Mande cada um fazer um desenho. Escolha o tema. Atribua o tempo de quinze minutos. Todos irão buscar o melhor de si. Vão caprichar e tentar fazer o desenho mais perfeito da face da terra, superando o do colega. Ao final do tempo, simplesmente mande cada um amassar e jogar fora o seu desenho.

Observação: Você poderá ser massacrado, pois todos vão ficar atônitos, incapazes de aceitar o fato de que se desdobrarem no exercício da tarefa e ficar sem a sua atenção. Mas não é assim que fazemos quando não damos atenção devida ao cliente? Aos colegas? Aos nossos filhos quando tentam nos mostrar algo e ficamos impassíveis? Por que vão querer tratamento diferente agora?

ENTENDENDO A VISÃO HOLÍSTICA

Objetivo: Explicar de forma lúdica o que é visão holística.

Tamanho do grupo: Em torno de 30 pessoas.

Tempo exigido: Cerca 35 minutos.

Material: Barbante ou linha suficientemente comprida - Um balão de aniversário.

Ambiente físico: Sala suficientemente ampla para acomodar todos os participantes.

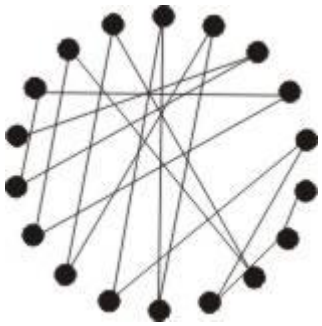
Processo:

I. Escreve-se no quadro ou em uma cartolina: "A parte é diferente do todo, mas também é o mesmo que o todo. A essência é o todo e a parte". (Éfeso)

II. Pede-se para o grupo formar uma grande roda;

III. Entrega-se o carretel de barbante para um dos integrantes da roda e explica-se que ele deve ficar com a ponta do barbante e jogar o carretel para outra pessoa qualquer da roda explicando porque escolheu tal pessoa;

IV. A segunda pessoa que recebe o carretel deve segurar uma parte do barbante (de modo que o mesmo fica esticado entre a 1ª e a 2ª pessoa) e jogar o carretel para outro componente da roda, explicando porque escolheu tal pessoa. Esse passo é repetido até que todos os componentes da roda tenham sua parte do barbante. Estará formada, então, uma grande teia, como na figura abaixo:



V. Com base no texto abaixo, explica-se o que é holística. Preferencialmente, o facilitador não deve ler o texto: ele deve explicar com suas palavras, observando que no decorrer do texto a dinâmica continua.

"Cada indivíduo dessa roda é uma parte que forma um todo. Podemos comparar essas partes com os elementos da natureza, com os funcionários ou departamentos de uma empresa ou com as células de um ser vivo. É importante perceber que essas partes estão interligadas, se comunicam, se interagem e dependem umas das outras para que o todo (seja a Natureza, a empresa ou o organismo de um ser vivo) viva e funcione adequadamente.

Essa é a essência da visão holística (coloca-se o balão de aniversário no meio da teia, de modo que ele fique sustentado e em equilíbrio sobre a mesma).

Esse balão que está sendo sustentado pela teia representa o equilíbrio ideal resultante da interação de cada parte. Observem que para que o balão esteja perfeitamente equilibrado é importante que todas as partes colaborem entre si.

Tudo o que há no Universo são considerados todos em relação às suas partes constituintes, mas também são partes de todos maiores. Por exemplo: um átomo forma uma molécula que forma uma célula que forma um organismo vivo que forma a parte viva de um planeta que é uma parte da galáxia que é um elemento do Universo. E tudo isso, todos e partes, estão interdependentes numa totalidade harmônica e funcional, numa perpétua oscilação onde os todos e as partes se mantêm mutuamente.

A partir de agora o facilitador tira da mão de cada um pedaço de barbante deixando-o cair, enquanto isso, continua-se a explicação do que está acontecendo.

Entretanto, estamos em uma sociedade mecanicista, onde partes tentam se sobre por as outras, onde o ser humano torna-se predador de seu semelhante. São as classes dominantes em posição de poder que atuam ou de forma preconceituosa, ou com ênfase na competição e não na cooperação. E o que acontece quando não há uma perfeita sinergia entre as partes do todo ou quando não há a colaboração de todas as partes? (nesse momento todos já largaram sua parte do barbante e o balão está no chão) Acontece o mesmo que aconteceu com esse balão: perde-se o equilíbrio do sistema até que ele desmorone (o facilitador pega a bola). Ainda há tempo de recuperar o equilíbrio se todos pegarem sua parte do barbante, só que se demorarmos muito, pode ser tarde demais (estoura-se a bola).

Todo empresário e o seu pessoal gerencial devem ter uma visão holística de sua empresa, porém a maior parte dos dirigentes atinge o seu posto vindo de uma área específica, trazendo assim uma visão distorcida do todo.

No mundo dos negócios, com uma visão holística é mais seguro tomar decisões relativas a uma das visões específicas, pois a influência desta decisão sobre as outras visões da empresa é observada. Descobrem-se também maneiras inusitadas de se administrar, com a possibilidade de progredir e ter lucros aumentados dentro de uma relação harmônica com o meio ambiente. O sucesso de uma empresa deixa de ser quantitativo (onde se busca apenas a maximização de índices de lucratividade) e passa a ser qualitativo, onde a qualidade é medida a partir das necessidades de todos os elementos que estão envolvidos no processo empresarial: a administração, os funcionários, a estrutura da empresa, a sociedade e todo o meio ambiente ao redor.

VI. Convém notar que a aplicação deste exercício exige certa maturidade do grupo.

PASSADO, PRESENTE E FUTURO

Objetivos: Levantamento de expectativas com relação a si e ao evento, auto-reflexão, autopercepção, sensibilização

Participantes: 15

Recursos: Fita adesiva colorida (3 cores), sulfite, canetas, lápis de cor, objetos de uso pessoal (individual)

Tempo: 60 min

Instruções:

No chão da sala, o Facilitador deve, com as fitas coloridas, colar 3 linhas paralelas (2m comprimento) mantendo um espaço de aproximadamente 2 passos largos entre elas.

Os espaços representam, respectivamente, passado, presente e futuro, em relação à vida pessoal, profissional ou outra questão abrangente pertinente.

Individualmente e em absoluto silêncio, cada treinando coloca-se em pé dentro do espaço PASSADO e verifica como se sente.

Através de desenhos ou com um objeto pessoal, representar esse sentimento e deixá-lo no espaço.

O mesmo processo é feito para PRESENTE e FUTURO com o tempo aproximado de 5 minutos para cada espaço.

Em grupo aberto cada um traduz em palavras seus sentimentos e o porquê dos desenhos e/ou escolha dos objetos.

ESCOLHA CUIDADOSAMENTE SUAS PALAVRAS

Expressar os sentimentos e pensamentos através do uso de frases que permitam uma boa comunicação.

Desenvolvimento:

1. Formar duplas, sentados

2. Dar lápis e papel a cada um e pedir que listem todas as frases que ouvem freqüentemente no seu dia-a-dia e que consideram agressivas, ofensivas ou que causam desconforto.

3. Escolher mais forte e pedir que encontrem uma forma clara e gentil de dizer a mesma coisa.

Comentários: Essa dinâmica é ótima para treinar o jeito de chegar às pessoas, a forma de como se dirigir a cada um. O facilitador deve discutir sobre isso.

EXERCÍCIO DE CONFIANÇA

Fortalecer a confiança em sim mesmo e nos companheiros.

Desenvolvimento: É também conhecido como dinâmica do pêndulo humano. Duas ou três pessoas fecham um círculo com os braços e uma outra

pessoa fica dentro desse círculo. Com o corpo mole, ela deve confiar nos que estão segurando-a.

Comentários: Se alguém não tiver confiado nos que seguraram, discutir com o grupo inteiro o porquê da desconfiança, se é sempre que isso acontece e procurar transportar essa brincadeira para o dia a dia e para o relacionamento entre o grupo

FORMAS COM O CORPO

Dar-se conta da importância de cada indivíduo no processo grupal.

Desenvolvimento: Formar subgrupos de aproximadamente cinco pessoas. O facilitador explica que dirá uma palavra e, simultaneamente, cada subgrupo deverá compor com seus corpos, sem falar, uma imagem que corresponde à palavra dita. (casa, coração, avião, cama, ponte, vela, barco, estrela, ect.)

Comentários: Ressaltar a dificuldade de comunicação quando não se pode falar, mostrar como seria mais complicado de expressar se um dos componentes de qualquer um dos grupos não ajudasse.

GERENTE DE VENDAS DA EMPRESA XPTO

Você é Gerente de Equipe de Vendas da empresa XPTO.

A vendedora mais antiga da empresa e que detém o respeito de todos, lhe procurou em nome de sua equipe.

Todos são unânimes no que se refere a não conseguirem uma melhor posição no mercado em função de sua incompetência enquanto gerente.

A equipe exige uma atitude de sua parte para mudar esta situação.

Qual seria sua conduta com esta funcionária?

HISTÓRIAS DE SUCESSO

Você pode utilizar-se de histórias de sucesso para promover a motivação e o entusiasmo na equipe de sua empresa. Veja com é fácil:

PASSO 1

Antes de ir ao workshop ou convenção, crie um slogan do concurso, algo do tipo "Vendedor de Sucesso", "Minha história de Sucesso" ou outro. Durante a convenção divulgue na equipe e diga aos funcionários que pensem numa história de sucesso em que eles utilizaram sua criatividade e perspicácia para vender bem, atender bem o cliente ou simplesmente atingir os objetivos.

PASSO 2

Lance o desafio interno:

- Quem entre nós tem a melhor história de sucesso em nossa empresa?

PASSO 3

Estimule e motive todos a participarem, contando e descrevendo a sua melhor história de sucesso.

PASSO 4

Estabeleça um prazo para que todos possam escrever detalhadamente e com criatividade cada história (15 dias, 30 dias, etc.)

PASSO 5

Explique a todos como será escolhida a melhor história, os critérios básicos que serão usados, por exemplo: técnica de vendas, motivação, criatividade, perspicácia, etc...

PASSO 6

Todos deverão, individualmente, apresentar sua história para o grupo. Utilize para isto uma nova reunião ou quantas forem necessárias.

PASSO 7

Delegue ao grupo a responsabilidade de escolher a melhor história. Todos deverão votar, escolhendo uma história que não seja a sua, mas a que, na opinião geral, seja realmente a melhor.

PASSO 8

Institua um prêmio para a melhor história e deixe-a no mural ou em exposição durante um período estipulado ou publique-a no jornal da empresa.

Caso parte de sua equipe, ou toda ela, esteja dispersa em regiões distantes, o que fazer:

1. *Divulgue da mesma forma o concurso via carta, e-mail ou fax.*
2. *Estimule e motive a todos a participarem, contando sua melhor história e remetendo-a a você.*
3. *Eleja você, segundo seus critérios, a melhor história e envie-as à equipe com uma carta de felicitações ao funcionário.*

RESULTADOS POSITIVOS DESSA REUNIÃO

1. *Haverá boa motivação de toda a equipe;*
2. *As histórias poderão ser usadas como um excelente instrumento de treinamento;*
3. *Você promoverá o debate e a reflexão sobre assuntos importantes do dia-a-dia;*
4. *Haverá uma grande troca de experiências e, consequentemente, todos sairão ganhando com os bons exemplos citados.*

O HOSPITAL

Expresse suas atitudes sobre o fato mencionado abaixo:

A primeira página do jornal local de maior circulação trazia a notícia bomba: "Indigente tem seu filho na escada da igreja após ser recusada em hospital".

O Hospital Na. Sra. Do Carmo tornara-se notícia porque no domingo anterior uma indigente em trabalho de parto fora recusada pela recepcionista, alegando que cumpria ordens, pois o hospital, de alto padrão, não aceitava pessoas de convênios e que ali não era uma casa de caridade.

O presidente do hospital apurou superficialmente os fatos e solicitou à chefe da recepção, pessoa de sua confiança e funcionária antiga, que administrasse esse problema, dando-lhe total poderes para decidir o que fazer.

Chefe da Recepção - Tem 50 anos, cursou o 2º grau. Trabalha há 20 anos no hospital. Iniciou como auxiliar de escritório, recepcionista, encarregada e chefe da recepção. Equilibrada, cumpridora de seus deveres, realizou todos os cursos de desenvolvimento do RH e no decorrer destes anos tem demonstrado extremo bom senso e profissionalismo; tende a certa rigidez no cumprimento das normas. Não manifesta abertamente, mas não gosta da encarregada e nem da recepcionista, pois considera que as duas são oportunistas.

Encarregada da Recepção - Responsável direta pelas recepcionistas, é geniosa, sente-se com muito poder por ter tido um caso com o presidente do hospital, mas no fundo tem receio de sua chefia porque reconhece sua incompetência. Em função da gravidade da situação também tem interesse em saber o que realmente aconteceu, tenta administrar o ocorrido, mas é pré-disposta a acusar sua chefe e subordinada, não assumindo sua parcela de responsabilidade.

Recepcionista - Foi admitida no hospital por indicação de seu presidente, que é amigo de sua família há muitos anos. Concluiu o curso de Relações Públicas já faz alguns anos, mas teve dificuldades de conseguir uma colocação.

Aceitou este emprego para não ficar parada, mas na realidade sente-se bastante desmotivada por ocupar uma posição abaixo da competência que supõe possuir. É comum trabalhar com desânimo, chegando a deixar claro para as pessoas que atende que não gosta do que faz. Assume que errou, mas que simplesmente cumpriu as exigências de sua encarregada, seguindo orientações dos cursos que participou.

OS CORPOS REVELAM UMA POSIÇÃO SOCIAL

Objetivos:

1. *Sentir que atrás de nosso corpo há a instituição (os organismos, os ritos, os direitos e os temores);*
2. *Sentir que atrás da instituição há outras instituições;*
3. *Sentir que atrás das instituições há pessoas, há decisões tomadas por elas, há relações que se estabelecem entre elas, e situações da primeira infância que se reproduzem.*

Tamanho do grupo: Até 30 pessoas.

Tempo exigido: Cerca de 01 hora, dependendo do tamanho do grupo.

Material: Lápis ou caneta e folhas em branco.

Ambiente físico: Uma sala com cadeiras, suficientemente ampla para acomodar todas as pessoas participantes.

Processo:

I. O animador começa propondo ao grupo que cada qual se imagine em "situações passadas da vida em que não se sentiram à vontade nas comunicações com outras pessoas". Ou ainda, situações em que as palavras não saíram facilmente, pelo acanhamento, medo ou outras dificuldades. Quase todas as pessoas passaram por tais situações, na vida.

II. Após uns seis ou sete minutos, todos, um a um lêem suas anotações.

III. Geralmente se observa que as situações mais constrangedoras e apresentadas pela maioria dos grupos se referem à comunicação com os "superiores", e não com iguais ou com "inferiores".

IV. Diante dessa situação, o animador escolhe para o exercício uma secretária e dois protagonistas e propõe a dramatização do seguinte fato: Uma determinada pessoa foi procurar o chefe de pessoal de uma empresa para informar-se acerca de um emprego, antes de candidatar-se ao mesmo. O pretendente bate à porta. A secretária atende, convidando-o a entrar. Ao atender, saúda-o, pedindo que aguarde sentado, entra na sala do chefe para anunciá-lo.

Enquanto espera, apressado e nervoso, procura no bolso um bilhete no qual anotara o seu pedido. Nisso aparece a secretária, o que não permitiu fosse lido o bilhete, antes de ser atendido pelo chefe.

O chefe pede para entrar, anuncia a secretária. Imediatamente ele se levanta, e, com um sorriso nos lábios, entra. Olha para o chefe, que continua sentado à sua mesinha, parecendo neutro, preocupado com seu trabalho, de escritório. "Bom-dia", diz ele, e espera mais um pouco. Após alguns minutos, o chefe manda-o sentar. Ele se assenta na beirada da cadeira, ocupando só um terço da mesma. Acanhado, meio encurvado, a cabeça inclinada levemente para frente, começa a falar, dizendo ter lido um anúncio de que a empresa estava precisando contratar mais funcionários e que, antes de candidatar-se, desejava obter algumas informações a respeito do trabalho. Sua fala é fraca, tímida preocupando-se em não dizer demais. Sua cabeça está apoiada nas mãos, olhando sempre o chefe por baixo das sombracelhas.

Eis que o chefe, que até agora permanecia calado, diz ao candidato: "Fale-me primeiro algo a respeito de sua formação e de sua experiência".

A esta altura, o candidato já não insiste em ter informações, procurando responder imediatamente à pergunta do chefe, continuando sempre sentado na beirada da cadeira;

V. Nisso, o animador aplica uma técnica usada em psicodramatização. Pára e inverte os papéis. O candidato se torna o chefe do pessoal, sentando-se no escritório, no lugar ocupado pelo chefe, e este ocupa a posição do candidato, fazendo o seu papel;

VI. É importante observar como o comportamento das pessoas muda radicalmente. O candidato toma uma posição reta, firme, sentando-se corretamente. Enquanto o chefe deixa seu ar de autoridade, e apresenta-se humilde, acanhado, falando com voz sumida. E o exercício continua.

VII. O animador pede aos observadores do grupo que façam uma lista das anotações de tudo o que constataram e a mensagem que os dois protagonistas deixaram na dramatização.

VIII. A seguir, cada observador lerá suas anotações, e segue a verbalização acerca da experiência vivida.

(((FONTE: Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupo, Silvino José Fritzen. 10ª edição. 2º volume, Editora Vozes, 1987. Petrópolis, RJ)))

ANÚNCIOS

Elabore um anúncio de rádio para o produto indicado.

1 - Seu produto deve ser divulgado sem que, no anúncio, apareçam as "palavras proibidas"

Produto: Sabonete

Palavras proibidas:

Sabonete, sabão, banho, perfume, limpar, limpo, limpeza, compra, venda

2 - Elabore um anúncio de rádio para o produto indicado.

Seu produto deve ser divulgado sem que, no anúncio, apareçam as "palavras proibidas"

Produto: Pasta dental

Palavras proibidas:

Pasta dental, dentifrício, pasta de dentes, escova, dentes, cárie, hálito, compra, venda

3 - Elabore um anúncio de rádio para o produto indicado.

Seu produto deve ser divulgado sem que, no anúncio, apareçam as "palavras proibidas"

Produto: Computador

Palavras proibidas:

Computador, hardware, software, programa, máquina, rapidez, teclado, disquete, compra, venda

PASSEIO AMARRADO

OBJETIVO : Propiciar aos participantes um desafio onde é necessário colocar em prática:

- *Cooperação*
- *Liderança*
- *Comunicação*
- *Planejamento*
- *Organização*
- *Tomada de Decisão*

APLICABILIDADE:

- *Desenvolvimento de Equipes*
- *Desenvolvimento de Lideranças*
- *Processo Seletivo*

MATERIAL: Corda - Fita Crepe - Canetinhas - Papel A4 - Cartazes

TEMPO APROXIMADO: 60 minutos (incluindo a análise pela metodologia do Ciclo da Aprendizagem Vivencial)

No. DE PARTICIPANTES: de 12 a 70

DISPOSIÇÃO DO GRUPO:

- *Afixar um alvo a uma distância de 15 metros*
- *Dividir o grupo em duas equipes*
- *Colocar os participantes lado a lado, abraçando o colega pela cintura e amarrando a perna esquerda com a direita do participante ao lado*

DESENVOLVIMENTO

CENÁRIO :

- *Um cliente quer contratar um serviço.*
- *Cada equipe representa um fornecedor.*
- *A equipe que cumprir as regras e atingir o objetivo assinará o contrato*

REGRAS :

O QUE É PERMITIDO :

Comunicar-se
Tentar até 5 vezes a meta.
Negociar
Planejar
Exercer liderança
Andar naturalmente

O QUE É PROIBIDO :

Soltar os braços e as cordas
Caminhar fora da linha reta (fazendo curvas)
Ultrapassar a quinta tentativa
Andar arrastando os pés ou saltando

DISTRIBUIÇÃO DO TEMPO DA VIVÊNCIA :

De 15 a 20 minutos (somente a vivência)

15 a 20 minutos : Análise de desempenho

INSTRUÇÕES PARA OS JOGADORES :

Conforme as regras (seria importante fazer um cartaz e fixar na parede, onde o grupo possa enxergar).

COMO DETERMINAR O VENCEDOR :

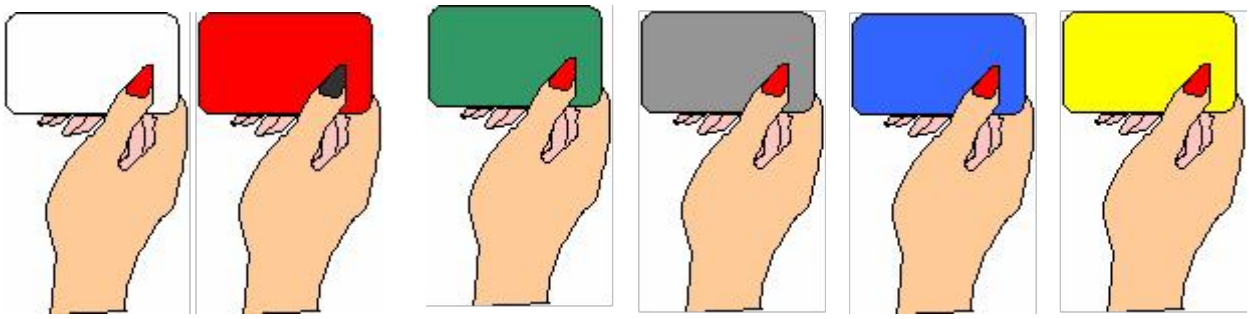
A(s) equipe(s) que cumprir as regras atinge o objetivo e vende seu produto/serviço.

Neste caso, poderá haver empate: as duas equipes vencem.

Cada equipe analisa sua performance, apresentando o resultado da discussão em um painel final.

RELATO: estratégia

Utilizar cores para expressar sentimentos (uma cor em cada cartaz, ampliado e plastificado. Um jogo para cada equipe)



Colocar cartões de diversas cores no centro do grupo

Pedir que as pessoas, uma a uma, escolha uma cor que corresponda ao seu sentimento e fale qual foi.

Dar oportunidade para todas as pessoas se manifestarem quando o grupo for pequeno.

No caso de grandes equipes, dividir a turma em subgrupos e cada um deles escolherá a cor que corresponde ao sentimento mais marcante daquele grupo. Neste caso, o facilitador informa o significado de cada uma delas:

- *AMARELO: o grupo amarelou e ficou com medo, achando que não ia conseguir atingir a meta.*

- *BRANCO: o grupo se sentiu tranqüilo e sabia que conseguiria atingir a meta.*
- *AZUL: o grupo se sentiu ora tranqüilo, ora agitado (assim como as ondas do mar)*
- *CINZA: o tempo fechou e surgiram conflitos. Sentimo-nos desmotivados.*
- *VERDE: a esperança de ganhar nos tornou eufóricos.*
- *VERMELHO: sentimo-nos emocionados com a vitória de atingir a meta.*

PROCESSAMENTO : estratégia
facilitador prepara cartazes com palavras chave do jogo:



Em subgrupos, as equipes devem avaliar como funcionou cada um destes processos.

Registram as conclusões em flip chart e se apresentam em painel.

Facilitador orienta para que apontem as falhas e acertos, as dificuldades e facilidades em cada processo.

GENERALIZAÇÃO : estratégia

Os cartazes com as conclusões dos subgrupos deverão estar fixados em uma parede, lado a lado.

Os participantes estarão em semicírculo, de frente para os cartazes.

Facilitador pede que cada subgrupo vá à frente e marque de vermelho o resultado que se assemelha ao dia a dia real na empresa (falhas e acertos, dificuldades e facilidades).

Após todos os subgrupos marcarem de vermelho, o facilitador faz uma breve síntese dos pontos positivos e a aperfeiçoar no cotidiano de trabalho.

Normalmente, as pessoas informam que sua performance real é melhor do que o que ocorreu no jogo.

Caso isto ocorra, o facilitador pede que apontem o que pode ser melhorado ainda mais naqueles processos e registra no flip chart.

APLICAÇÃO : Estratégia

PLANO DE COMPROMISSO PESSOAL

Cada pessoa escolhe um dos processos e traça uma meta pessoal que responda às seguintes perguntas:

- *O que posso fazer para melhorar minha estratégia?*
- *Que ações vou colocar em prática?*
- *Quando vou começar?*
- *Como vou avaliar as melhorias?*
- *A quem vou pedir feedback?*

(((BIBLIOGRAFIA DE APOIO AO FACILITADOR: COVEY, Stephen R. - Os 7 hábitos das pessoas muito eficazes - Editora Best Seller/SP --- MARGERISON, Charles & MCCANN, Dick - Gerenciamento de Equipes - Editora Saraiva/ SP --- OBS.: Esta bibliografia poderá servir de apoio para o fechamento da atividade, onde o facilitador enfatiza os pontos essenciais do trabalho cooperativo em equipe e o papel das lideranças.)))

A CÁPSULA DO TEMPO

OBJETIVOS: Introduzir o tema Cultura Organizacional, oferecendo a oportunidade para a discussão compartilhada.

APLICAÇÕES: Seminários gerenciais cujo conteúdo esteja focado no realinhamento estratégico e revisão de valores.

TAMANHO DO GRUPO: Até 30 participantes de uma mesma empresa, divididos em equipes de 5 participantes.

TEMPO NECESSÁRIO: 1 hora

MATERIAIS

- *Uma cópia da folha individual de trabalho para cada participante.*
- *Um lápis para cada participante*
- *Uma cópia da folha de trabalho do time (para cada grupo)*
- *Relógio/ cronômetro*

Desenvolvimento

Divisão do grupo em equipes de 5 participantes.

Cenário:

Vocês foram indicados por sua empresa para preparar uma cápsula do tempo, que será colocada numa caixa dentro de um cofre, com instruções para ser aberta daqui a cem anos. Sua equipe deverá determinar o que deve ser colocado

em sua própria cápsula, e os itens devem representar a cultura presente de sua organização.

O tempo será de cinco minutos para selecionar três itens ou idéias que desejem incluir na cápsula.

Finalize a discussão depois de cinco minutos e distribua uma cópia da folha de trabalho individual para cada representante e um lápis. Entregue também uma cópia da folha de trabalho do grupo todo, para usarem mais tarde.

Explique a cada participante, que eles terão que preparar uma declaração individual que dariam a um estranho, um retrato claro da cultura de sua organização. Cada declaração será limitada a vinte e cinco palavras, no máximo. Eles usarão a folha de trabalho individual. Eles terão dez minutos para trabalhar nessa tarefa.

Sinalize para o começo. Cronometre a atividade em dez minutos, avisando-os cinco minutos antes do término. Então, paralise a atividade.

Explique que agora, cada time irá discutir as declarações individuais e chegar a uma conclusão sobre quais serão usadas para fazer a declaração da equipe, aquela que será colocada na cápsula do tempo.

Um membro de cada time deverá ser selecionado para passar o relatório final do grupo para a folha de trabalho.

Os times terão vinte minutos para completar a tarefa.

Sinalize para o início da discussão. Cronometre a atividade. Pare a discussão.

Cada grupo, um de cada vez, relatará o conteúdo de sua cápsula do tempo, lendo sua lista de itens e a declaração final. Estimular com aplausos.

Após as apresentações de cada equipe, fixar as declarações à frente da sala e convidar o grupo para formar um círculo. Informar que todos vão participar de um fórum de discussão.

Em círculo, o facilitador estimula as pessoas a participar do painel, através de perguntas.

Sugestões:

- *Como foi o clima de trabalho nas suas equipes?*
- *Que dificuldades vocês apontam na realização do exercício?*
- *Como vocês conseguiram integrar as descrições individuais com a descrição do grupo?*

- *O resultado final representa realmente a cultura da empresa?*
- *Que aspectos vocês julgam positivos na cultura vigente?*
- *O que precisa ser repensado e melhorado na cultura empresarial?*
- *Qual seu nível de comprometimento com estas melhorias?*

Neste momento, o facilitador poderá fazer uma breve exposição sobre cultura empresarial e aplicar algum instrumento diagnóstico para reforçar o trabalho das equipes.

Que sua fala seja clara, objetiva e com o aporte de referencial teórico e metodológico.

MATERIAL PARA REPRODUÇÃO

FOLHA DE TRABALHO INDIVIDUAL

Orientação: Liste os três itens que seu time decidiu colocar na cápsula do tempo. Em no máximo vinte e cinco palavras, descreva cada um desses itens de uma maneira que, daqui a cem anos quando a cápsula for aberta, qualquer pessoa terá uma visão clara da cultura de sua organização. Use bastante detalhes.

Item 1:
Item 2:
Item 3:

FOLHA DE TRABALHO DO TIME

Orientação: Liste os três itens que seu time selecionou para colocar na cápsula do tempo. Em no máximo vinte e cinco palavras, decidam "como um time" o conteúdo da declaração a ser feita em cada item, de maneira que daqui a cem anos, quando a cápsula do tempo for aberta, qualquer pessoa terá uma visão clara da cultura de sua organização. Use bastante detalhes.

Item 1:
Item 2:
Item 3:

(((Fonte: Livro: All together now! - Lorraine L. Ukens - 1999 (Editora Jessy-Bass, San Francisco-California)))

RETRATO DA TURMA

OBJETIVO: Promover uma discussão e sensibilizar os participantes para o ambiente adequado ao trabalho em equipe.

APLICAÇÃO: Treinamento Gerencial e de Equipes.

NÚMERO DE PARTICIPANTES: de 5 a 50 - Equipes de 5 participantes

TEMPO NECESSÁRIO: 01 hora.

MATERIAIS

- *Uma folha de trabalho para cada participante*
- *Um lápis para cada participante (para a variação do jogo, uma folha de trabalho e um lápis para cada participante)*
- *Relógio/ cronômetro*

DESENVOLVIMENTO

Distribua uma cópia da folha de trabalho e um lápis para cada participante.

TRABALHO INDIVIDUAL: Diga aos participantes que cada um deles vai criar um retrato do que eles pensam ser o ambiente ideal para o trabalho em equipe. Primeiro vão visualizar este ambiente. Depois usam as folhas de trabalho para descrever, com a maior quantidade possível de detalhes, as condições, o aspecto físico desse ambiente, o comportamento das pessoas e tudo mais que dê uma idéia clara do ambiente ideal. Devem ser muito detalhistas. Tempo: 10 minutos..

TRABALHO EM EQUIPE: Em equipes de 5 pessoas, vão discutir as descrições que criaram, o que é comum entre elas e as diferenças também. Depois, discutir maneiras, modos, pelos quais aspectos práticos, físicos, comportamento dos membros, e tudo o mais que pode dar uma idéia clara desse ambiente ideal de trabalho e construir a CARTILHA DO TRABALHO EM EQUIPE. Diga aos grupos que eles terão vinte minutos para completarem a tarefa.

Sinalize para o início da discussão. Cronometre a atividade em vinte minutos, dando um aviso do término, cinco minutos antes.

Direcione uma equipe de cada vez para reportar suas conclusões para o grupo todo, apresentando sua cartilha.

VARIAÇÃO DO EXERCÍCIO

Forme equipes e distribua uma cópia da folha de trabalho para cada uma Diga para desenvolverem uma descrição do ambiente ideal de trabalho e escrever uma descrição com termos detalhados. Cada equipe fará um relatório dessas condições de trabalho, seguido por uma discussão com todos os grupos sobre as semelhanças de diferenças das descrições feitas pelos times.

Em círculo, promover um painel conclusivo, orientando-se pelas perguntas abaixo.

- *Quais foram as características comuns entre as várias condições discutidas?*
- *Quais foram as características diferentes, não usuais, usadas nas descrições?*
- *Por que, na sua opinião, foram usadas tantas características diferentes nas descrições?*
- *Como percepções individuais causam impacto no modo de gerenciar uma equipe?*
- *Como alguns aspectos descritos poderiam ser incorporados ao seu ambiente de trabalho?*
- *Como fazer com que esta cartilha seja adotada na prática?*

(((FONTE: Livro All together now! - Lorraine L. Ukens - editora Jossey-Bass - 1999 (San Francisco - Califórnia))))

DESAFIO DA BATATA

OBJETIVO: Participar de um desafio onde as equipes devem planejar de forma compartilhada.

APLICAÇÃO: Treinamento e desenvolvimento de equipes, enfatizando o tema planejamento.

NÚMERO DE PARTICIPANTES: De 4 a 30 participantes, que trabalharão em times de 03 ou 04 pessoas.

TEMPO NECESSÁRIO: 45 minutos.

MATERIAIS

- *Um pacote de batatas, destas já prontas e compradas em super mercado, para cada time. (Selecione-as em tamanhos iguais).*
- *Fita (adesiva, "scotch", etc.), fita métrica.*
- *Vários materiais para empacotar, tais como: algodão, pequenas caixas, embalagens para ovos, etc.; Para serem usados por todos os times.*
- *Dicionário.*
- *Régua, contador de tempo (relógio, etc.).*

PREPARAÇÃO

Coloque a fita e os materiais de embrulho em uma mesa, localizando-os no centro da sala.

DESENVOLVIMENTO:

Instrua os participantes a formarem equipes de três ou quatro membros cada uma.

Distribua uma batata para cada time.

O objetivo de cada equipe será fazer um pacote para enviar sua batata sem nenhum dano à mesma (amassá-la, quebrá-la, etc.). Todos deverão partilhar do mesmo material. A embalagem ou embrulho deverá passar por um teste; ela será sacudida e um dicionário será colocado a uma altura de 15 cm do pacote e será deixado cair sobre ele. Todos os times terão vinte minutos para completar o projeto.

Faça sinal para o início. Cronometre a atividade em vinte minutos. Faltando 02 minutos para o final, avise-os. Depois de 20 minutos, paralise a atividade.

Pegue todas as embalagens/pacotes sacudindo-as, e deixe o dicionário cair sobre todas. Verifique para ver se as batatas quebraram.

As equipes devem discutir isoladamente e depois participar de um plenário apresentando suas conclusões

Roteiro de sugestão:

- *Como vocês planejaram a atividade?*
- *Como avaliam o resultado final do trabalho?*
- *Que mudanças vocês fariam se fossem realizar o desafio novamente?*
- *Que semelhanças têm esta atividade com a realidade empresarial?*
- *Que aprendizado vocês tiraram do exercício?*

Neste momento o facilitador poderá reforçar os aspectos relativos ao trabalho em equipe, tais como:

- *Criatividade e inovação na resolução de problemas*
- *Planejamento*
- *Uso de recursos disponíveis*

(((FONTE: Livro All together now! - Lorraine L. Ukens - editora Jossey-Bass - 1999 (San Francisco - Califórnia))))

OS TRÊS DESAFIOS DO CÍRCULO DE YURT

ORIGEM DO TERMO: O círculo de yurt é originário da tenda circular dos nômades da Mongólia.

OBJETIVO: Vivenciar de forma prática o funcionamento das equipes em sua dinâmica, incluindo:

- *Ritmos*
- *Mudanças*
- *Diferenças individuais*
- *Presença e ocupação de espaços na equipe*
- *Empatia*

APLICABILIDADE

Seminários atitudinais com finalidade de melhoria das relações de trabalho e leitura do tecido social das equipes.

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Até 30 participantes

TEMPO NECESSÁRIO: 30 minutos.

MATERIAIS: Som para CD - Músicas harmonizantes e euforizantes (máximo 30 segundos por ritmo)

AMBIENTE

Sala livre de cadeiras e mesas. Um círculo grande desenhado no chão (com giz ou fita crepe)

DESENVOLVIMENTO:

Metade do grupo fica dentro do círculo e a outra metade fora.

Desafio 1: Ao sinal dado pela música os participantes dentro do círculo devem se movimentar no ritmo da mesma e os de fora no ritmo contrário. Após algum tempo, os grupos trocam de lugar: os de dentro passam para fora e vice-versa.

Fala do facilitador: Precisamos aprender a conviver com diversos ritmos, adaptando-nos e fluindo com as mudanças.

Desafio 2: Os participantes de dentro do círculo sentam-se no chão. Os de fora fecham os olhos e ao som de uma música harmonizante, passeiam dentro do círculo, desviando dos obstáculos (aqueles que estão sentados e os próprios colegas).

Fala do facilitador: Existem espaços desocupados que cabem todos os componentes de uma equipe. Para ocupá-los precisamos perceber onde estão, fluir, enfrentar os obstáculos com sabedoria e achar o nosso lugar na empresa, sem necessariamente eliminar os outros.

Desafio 3: Os participantes formam duas rodas concêntricas, de frente uns para os outros. Ao som de uma música, a roda de dentro gira para a direita, bem devagar e as pessoas se olham por alguns segundos. Este momento é realizado de forma solene e em silêncio

Fala do facilitador: O maior desafio do ser humano é olhar nos olhos do outro. Ao olhar para o outro nos vemos como seres iguais, humanos, com as mesmas dificuldades e competências. Costumamos olhar para o semelhante com dois tipos de olhar: crítica e cobiça. Hoje vamos experimentar o olhar do respeito, da admiração, a fraternidade. Procurem enxergar o que existe de humano em cada olhar.

Terminar a atividade com abraços.

SUGESTÕES DE MÚSICAS:
Desafio 01 - coletânea com 30 segundos de ritmos diferentes.
Desafio 02 - CD Blade Runner - Vangelis. Música One more kiss me dear
Desafio 03 - CD 1492 - Vangelis . Música: Conquista do paraíso.
Abraços - Música: Amizade sincera - Renato Teixeira e Dominguinhos.

Em círculo, realizar um painel livre onde cada participante fala sobre:

- *Seus sentimentos*
- *Suas facilidades e dificuldades*
- *As semelhanças do círculo de yurt e os círculos reais do trabalho*
- *Os aprendizados e insights.*

Ao final, o facilitador poderá reforçar os temas vivenciados: ritmos, mudanças, percepção e ocupação de espaços, empatia.

(((FONTE: Este exercício foi inspirado em outro similar, publicado no livro All Together now!, de Lorraine L. Ukens - 1999. Editora Jossey-Bass, San Francisco/Califórnia))))

DECIDINDO EM EQUIPES

OBJETIVO: Desenvolver a competência resolução de problemas em equipe, envolvendo:

- *Comunicação*
- *Flexibilidade*
- *Iniciativa*
- *Criatividade*
- *Tomada de decisões*
- *Resolução de problemas*

APLICABILIDADE

Treinamento e Desenvolvimento
Seleção
Identificação de potenciais

NÚMERO DE PARTICIPANTES: Até 30 pessoas

TEMPO NECESSÁRIO: 01 hora

MATERIAIS: Fichas descritivas das situações - Lápis e papel para cada equipe

DESENVOLVIMENTO

Separe o grupo em equipes de cinco participantes.

Distribua uma cópia da folha de trabalho (fichas ou uma folha com todas as situações, dependendo do caso), papel em branco e lápis para cada equipe.

Informe que os grupos vão discutir possíveis soluções para cada uma das cinco situações apresentadas, iniciando pela primeira. Se achar conveniente, o facilitador poderá entregar uma situação de cada vez.

A equipe define a solução mais apropriada e a descreve na folha em branco, justificando as razões pelas quais essa alternativa funcionaria. As respostas têm que ser claras e concisas para que os outros possam interpretá-las.

Ao iniciar a atividade, cronometre a atividade em quinze minutos, avisando-os cinco minutos e depois dois minutos antes do término. Terminado o tempo finalize a discussão.

Ao final do tempo as equipes trocam as folhas de resposta entre si. Lêem as respostas escritas na folha de trabalho que receberam.

Depois que todas as respostas tiverem sido vistas, peça amostras de como ela poderia ser resolvida mais facilmente.

A seguir, mostre a resposta dada nas "melhores soluções".

Continue usando o mesmo processo com as outras situações.

MELHORES SOLUÇÕES

Estando o cachorro vigiando todos os seus movimentos, circule a árvore três vezes. A corrente se enrolará ao redor da árvore até o cachorro não poder alcançar as portas do carro.

Não importa onde a quinta banana de dinamite está colocada, porque a árvore não vai tombar em direção alguma. Mesmo assim, sendo madeira ela flutuará e aparecerá à superfície.

Use uma embalagem que seja três polegadas (7,5 cm) menor que a vara de pescar e coloque a vara na embalagem diagonalmente.

Use o entulho do túnel para construir um monte de entulho suficientemente alto para alcançar a abertura acima do túnel.

A declaração foi feita em 1º de janeiro e o aniversário dela é em 31 de dezembro. Portanto, ela tinha nove anos antes de ontem (30 de dezembro), tinha dez anos ontem (31 de dezembro) e mais tarde, este ano, ela completará 11 anos em 30 de dezembro. No próximo ano, ela fará 12 anos em 30 de dezembro.

VARIAÇÃO

Assinale uma situação por equipe, com cada um recebendo uma diferente. Dê-lhes quinze minutos para listar todas as alternativas possíveis e encontrar a melhor solução. Peça a outras equipes para adicionar quaisquer outras alternativas ainda não mencionadas.

Em círculo, abra espaços para os participantes se colocarem.

Estimule-os com as seguintes perguntas:

- *Como vocês se sentiram neste exercício?*
- *Como foi a participação das pessoas na resolução do problema?*
- *Qual o grau de eficiência das equipes para comunicar suas idéias?*
- *Como sua equipe tomou a decisão sobre as respostas, como chegaram a essa conclusão?*
- *Quais os pontos fortes de sua equipe e aqueles que precisa melhorar na resolução de problemas compartilhada?*
- *Como estas situações se repetem na realidade de trabalho? Que conseqüência traz para os resultados?*
- *O que podemos tirar de aprendizado deste exercício?*

O facilitador poderá, neste final, fazer uma breve exposição sobre resolução de problemas em equipe, consenso, ferramentas para a tomada de decisão e outros temas relevantes e dentro de seus objetivos.

É importante que, durante a exposição, o facilitador se reporte ao exercício, fazendo os links necessários e que sua fala seja objetiva, clara e breve.

O auxílio de transparências é bem vindo.

MATERIAL PARA REPRODUÇÃO

SITUAÇÕES

Orientação: Para cada situação apresentada abaixo, discuta soluções possíveis. Escolha a alternativa mais apropriada e a descreva no espaço que se segue ao problema. Justifique a resposta, explicando como esta solução funcionaria. Seja claro(a) e conciso(a) para permitir que os outros interpretem sua resposta.

Você estaciona seu carro debaixo de uma árvore e vai à direção da casa de um amigo quando um cachorro bravo, amarrado a uma árvore, vai a sua direção. Por sorte, você já está fora do alcance do cachorro. Quando você descobre que não há ninguém na casa de seu amigo você volta, mas percebe que tem um problema. Como a corrente do cachorro está presa a árvore, o cachorro tem acesso às duas portas do seu carro. Como você entrará no carro, sem que o cachorro o alcance?

Durante a construção de uma represa você encontra uma árvore de 7,5 m de diâmetro que está quase completamente coberta pela água. Para derrubar a árvore, cinco bananas de dinamite devem ser colocadas ao redor dela. Uma ao sul, outra ao norte, a leste, a oeste e a quinta no lado do qual a árvore deve cair. Mas como a corrente ao redor da água move-se ao sul, a dois nós por hora, em qual lado da árvore você colocaria a quinta banana de dinamite, se você quer que a árvore caia no lado norte?

Você quer mandar uma vara de pescar a um amigo que mora em outra cidade, por ocasião do aniversário dele. Mas como você esperou muito tempo, você precisa mandar o presente por via aérea, para que seu amigo seja alcançado antes do dia do aniversário. Mas você descobre que não pode mandar a vara de pescar por via aérea, porque ela é 7,5 cm maior do que permitem as regulamentações postais. Você analisa o problema por algum tempo e então percebe que ainda pode enviar a vara sem exceder o limite estabelecido. Como você embalaria e enviaria a vara de pescar sem danificá-la, diminui-la, etc.?

Você está fazendo uma caminhada numa área cheia de grutas quando fica preso em uma delas, que mede aproximadamente 3 metros quadrados. As paredes da caverna são feitas de rocha sólida, estendendo-se por pelo menos 1,80 m abaixo do solo, cheio de entulhos. A única abertura é na rocha acima. Você começa a cavar um túnel embora saiba que nunca conseguirá terminá-lo. Como você planejaria sua saída da caverna? O que faria para escapar de lá?

Antes de ontem sua sobrinha tinha nove anos de idade. Ano que vem, ela terá doze anos. Como isso é possível?

(((FONTE: Livro All together now! - Lorraine L. Ukens - editora Jossey-Bass - 1999 (San Francisco - Califórnia))))

APRESENTAÇÃO AOS PARES

Objetivos: Integração, interação, apresentação, descontração, relacionamento interpessoal, aquecimento, observação/concentração, comunicação.

Participantes: 14 pessoas

Recursos: Nenhum

Tempo: 60 minutos, sendo 10 de apresentação na dupla

Instruções

Aos pares (A e B) os participantes se acomodam pela sala.

Buscar conhecer o companheiro (nome, idade, estado civil, filhos, escolaridade, objetivos no evento, empresa que atua, "hobby").

Após o tempo de apresentação no par o companheiro "A" apresenta o companheiro "B" ao grupo, e vice-versa.

Importante clima descontraído e aberto a perguntas sem, contudo, sair do objetivo de apresentação. O exercício se encerra com apresentação de todos.

VARIAÇÃO: a apresentação pode ser feita pelo "apresentador" em 1a. pessoa: "Eu sou André, meu "hobby" preferido é...".

PENDURANDO NO VARAL

Objetivos: Integração, descontração, apresentação, percepção de si e do outro, reflexão, auto-avaliação, conhecimento de si

Participantes: 10 participantes

Recursos: Sulfite, caneta, barbante para o "varal", clipes para papel

Tempo: 40 min

Instruções

Individualmente solicitar que cada participante escreva de 6 a 8 características próprias. Não deve haver identificação.

"Pendurar" cada sulfite num "varal" previamente colocado na parede ou entre paredes.

Os participantes observam cada sulfite, procurando verificar com qual se identifica mais.

Após escolha dos papéis, solicitar que sentem segundo a escolha de uma pessoa da dupla. Neste momento ocorre a apresentação.

Posteriormente solicitar que sentem segundo a escolha do outro parceiro da dupla, também para apresentação.

Ao final, apresentar seus pares em grupo aberto, salientando o porquê da escolha / identificação com aquelas características.

O TRABALHO EM EQUIPE É EFICAZ ?

A aplicação da técnica inicia-se com as pessoas reunidas em círculo e no centro uma bexiga para cada participante.Cada pessoa pega enche a sua bexiga e após amarrá-la é dada a proposta de que o grupo deve mantê-las voando. Então, o monitor responsável pela dinâmica deve ir retirando os participantes lentamente, um por vez. O número de bexigas continuará o mesmo, porém o número de pessoas será cada vez menor, até chegar a ponto de não mantê-las mais suspensas.

Objetivo da atividade: Ressaltar a importância do trabalho em equipe.

MINHA VIDA PELAS FIGURAS

Objetivos: Integração, apresentação, aquecimento, sensibilização, percepção de si, reflexão, comunicação, conhecimento de si.

Participantes: 10

Recursos: Figuras diversas (pessoas, formas, animais) de jornais, revistas, em branco e preto ou colorido.

Tempo: 50 min

Instruções

Individualmente, solicitar que os participantes pensem (ou escrevam) a estória da sua vida (familiar, afetiva, profissional), por aproximadamente 10 minutos.

Espalhar figuras pelo chão (ou mesa grande) para que cada um procure aquela que mais se identifica.

Importante, nesta técnica, ter disponível muito maior número de figuras do que de participantes, para que fiquem à vontade na escolha.

Sucintamente, solicitar que cada participante conte a estória de sua vida através da figura, onde dirá o que chamou sua atenção sobre ela.

VARIAÇÃO:

Pode-se eliminar a fase de reflexão individual.

REDAÇÃO EM CORRENTE

Objetivos: Percepção, sintonia, expectativas, interação, criatividade, descontração, sensibilização, comprometimento, avaliação, motivação, conhecimentos teóricos, análise e síntese.

Participantes: Até 20 participantes

Recursos: Sulfite

Tempo: 15 min

Instruções:

Escrever, em uma folha, uma palavra qualquer para iniciar a corrente da redação (por exemplo: EU, NÓS, SE, TALVEZ, SEI QUE, ESPERO, etc.).

Cada participante contribui com a redação, colocando uma palavra ou pequena frase que dê continuidade. Sucessivamente, todos os participantes escrevem.

O exercício se encerra após avaliação do que foi escrito.

VARIAÇÕES:

- *Fazer o exercício verbalmente.*
- *Direcionar a redação para fixação ou avaliação da retenção de conhecimentos teóricos.*

QUEM FOI O AUTOR

Objetivos: Estimular a leitura, avaliar assimilação, compreensão e retenção do conteúdo, troca de informações, motivação, criatividade, integração.

Participantes: 20 participantes

Recursos: Filipetas em branco, canetas, caixinha, música, cartolina branca, durex ou fita crepe.

Tempo: 40 min.

Instruções

1º Momento

Cada participante recebe duas filipetas e deve elaborar um novo parágrafo que possa ser acrescentado ao texto, de acordo com suas próprias idéias.

Depois, deve copiá-lo na segunda filipeta.

Cada participante entrega uma das filipetas ao Facilitador, que as deposita em uma caixinha ou similar.

Cada membro do grupo sorteia um parágrafo e sai em busca daquele que o escreveu.

Quando encontrada, a cópia é entregue àquele que a sorteou e ambas as filipetas devem ser coladas em uma cartolina branca previamente preparada e anexada na parede pelo Facilitador.

2º Momento

Quando todos os parágrafos estiverem reunidos na cartolina branca, Facilitador e participantes fazem um levantamento dos autores e discutem:

- *Impressões obtidas.*
- *Dificuldades na elaboração dos parágrafos e na busca dos pares.*
- *Comentário sobre aquilo que escreveram.*
- *O que o texto despertou em cada um.*
- *Aprendizagem e contribuições.*

O Facilitador coloca-se a disposição para solucionar dúvidas, acrescentado informações à discussão quando julgar necessário.

VARIAÇÃO:

Esta dinâmica pode ser aplicada após a leitura de um ou mais textos. É um exercício que facilita sobremaneira a retenção de conteúdos teóricos e conceituais.

PERGUNTE DIFERENTE

Objetivos: Estimular a leitura, avaliar assimilação, compreensão e retenção do conteúdo, troca de informações, motivação, trabalho em equipe, liderança, criatividade, percepção, integração, atenção, percepção, comunicação, flexibilidade. Avaliar o evento.

Participantes: 20 pessoas

Recursos: Fita ou CD com trechos de músicas em diferentes ritmos, aparelho de som, bolinha.

Tempo: 30min

Instruções

1º momento

O grupo deve se organizar em círculo.

O Facilitador coloca o CD com músicas diversas (lentas e agitadas)

Um dos membros do grupo inicia fazendo uma pergunta sobre o texto, no ritmo da música que estiver tocando naquele momento.

Os próximos quatro participantes, cada um na sua vez, respeitando o ritmo da música que estiver tocando quando receber a bolinha, reelabora a pergunta. Desta forma teremos uma pergunta com cinco variações.

O sexto participante, formula uma nova pergunta, e os quatro participantes seguintes continuam reelaborando a segunda pergunta.

Assim sucessivamente até o término.

2º momento

Após todos terem elaborado perguntas, Facilitador e participantes discutem a experiência, observando contribuição à aprendizagem, manifestando percepções pessoais, dificuldade ou facilidade em adequar a pergunta ao ritmo da música, etc.

VARIAÇÕES:

Esta dinâmica pode ser aplicada após uma aula / palestra / seminário, objetivando verificar a retenção dos conceitos e/ou avaliação do dia através das perguntas.

ANJO DA GUARDA

Objetivos: Integração, sociabilização, relacionamento interpessoal, empatia, comunicação, descontração

Participantes: Indefinido

Recursos: Filipetas com nomes dos participantes, canetas, caixa ou similar.

Tempo: Indefinido

Instruções

O Facilitador escreve os nomes dos participantes em uma filipeta e os deposita numa caixa.

Cada participante sorteia um papel (como em um amigo secreto).

Orientar o grupo que ninguém poderá retirar seu próprio nome. Se isso acontecer, refazer o sorteio.

Cada participante será o anjo daquele que sorteou e, portanto, também terá seu anjo.

Os nomes não devem ser revelados até o término do jogo.

O papel de cada anjo é de aproximar-se, dar atenção e integrar-se com a pessoa sorteada, de forma sutil, sem que esta perceba imediatamente quem é seu anjo.

A caixa deve ser colocada em local apropriado para que, durante o evento, os anjos se comuniquem por bilhetes. O sigilo deve ser mantido.

Ao final, cada um tenta adivinhar quem é o seu anjo.

VARIAÇÃO:

Esta dinâmica pode ser aplicada em viagens, cursos e reuniões nos quais os participantes permanecem juntos por período de tempo relativamente longo.

SAUDAÇÕES

Objetivos: Integração, sociabilização, comunicação, descontração

Participantes: 20 pessoas

Recursos: Filipetas com nomes participantes ilustres, caixinha ou similar.

Tempo: 25 min

Instruções

Dois participantes saem da sala.

No meio do circulo do grupo colocam-se duas cadeiras para personagens "ilustres", mas invisíveis. (Por exemplo: um orangotango, a miss universo, o presidente do país, jornalistas, cantores, artistas, etc.).

Aqueles que saíram da sala sorteiam duas filipetas com nomes de personagens.

Os participantes terão de saudar cada um dos personagens imaginários e o restante do grupo tentará adivinhar quem são.

O grupo terá dois minutos para fazer a descoberta.

Após o tempo esgotado, um novo grupo de duas pessoas dará continuidade à dinâmica seguindo o mesmo processo por meio de um novo sorteio.

DESCREVENDO FORMAS

OBJETIVO : trabalhar a capacidade de comunicação e entendimento da mensagem.

MATERIAL : sucata, formas geométricas, revistas, sulfite e lápis.

DESENVOLVIMENTO : dividir os participantes em duplas. Um dos participantes escolhe uma sucata ou forma geométrica, observa-a atentamente e a oculta, de forma que seu parceiro não a veja. Aquele que escolheu o objeto deve descrevê-lo para seu colega, que pode fazer perguntas para conseguir mais pistas. Aquele que está descrevendo o objeto deve ser orientado a dizer apenas uma informação por vez. Quando este descobrir qual era o objeto, invertem-se os papéis.

VARIAÇÃO :

1- a descrição pode ser feita através de antônimos, ou seja, dizendo o que o objeto não é.

2- participantes posicionam-se um na frente do outro, com um anteparo entre eles. Um dos participantes escolhe uma figura na revista. Esta figura deverá

então ser ditada (descrita) para o colega que irá reproduzi-la (desenhá-la) na folha. Ao final retira-se o anteparo e verifica-se como ficou o trabalho. Caso haja tempo, é interessante repetir a atividade invertendo-se os papéis.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como foi ter a informação e passá-la aos poucos?*
2. *O trabalho saiu da forma que você imaginou que sairia ao ditá-la? O que deu errado? Por que?*
3. *Como foi receber as informações sem ter noção do que sairia no final?*
4. *De que outra maneira seu colega poderia ter procedido para que a comunicação fosse mais eficaz?*
5. *Como é a transmissão das informações em sua empresa? Ela é semelhante a que ocorreu aqui? Ocorrem os mesmos problemas? Em que situações? Como você sente-se em relação a isto?*

A JAULA

OBJETIVO : trabalhar a resistência à mudança através da vivência de ver-se preso a determinadas situações que desejamos evitar. Pode objetivar também trabalhar a função da cultura organizacional.

MATERIAL : humano

DESENVOLVIMENTO : dividir os participantes em dois grupos (A e B). O grupo A deve posicionar-se em círculo, mantendo certa distância entre si (aproximadamente um braço) - formando a jaula. O grupo B representará os animais e, como tais, deverão circular livremente pela sala (ou pátio) devendo, necessariamente, entrar e sair da jaula.

Ao sinal do instrutor os animais deverão começar a circular. A um novo sinal (previamente combinado) as pessoas do grupo A devem dar as mãos, fechando a jaula e prendendo, assim, aqueles que ficaram dentro do círculo. Os animais presos passam então a fazer parte da jaula. O jogo reinicia-se e continua até que sobre apenas um participante ou todos tenham sido aprisionados.

VARIAÇÃO :

1. o grupo A escolhe um líder que irá comandá-los dando o sinal para que a jaula feche. O sinal pode ser o mesmo em todas as rodadas ou variar a cada uma, de forma a confundir os demais participantes (animais).

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como foi jogar? O que sentimos?*
2. *Como é ser a jaula? Como é prender os demais?*

3. *Como é ser preso e obrigado a transformar-se em jaula?*
4. *Que relação esta atividade tem com o dia-a-dia das empresas?*
5. *Imaginem que as grades que compunham a jaula são situações que acontecem na empresa e não controlamos. Como reajo ao ser "aprisionado" por essas situações? Quais ações executo para resolvê-las? Quais deveria executar?*

APANHAR O BASTÃO

OBJETIVO : apresentação de grupos ou propiciar maior integração.

MATERIAL : bastão ou vassoura

DESENVOLVIMENTO : formar um círculo o mais aberto possível. cada participante deve inicialmente falar seu nome para que os demais o recordam ou aprendam.

Escolhe-se um jogador que se coloca no centro do círculo segurando uma das extremidades do bastão que está apoiado no chão. Este deve iniciar o jogo falando o nome de um dos componentes do círculo. ao mesmo tempo em que o chama deve soltar o bastão. Aquele que foi chamado deve correr para o centro e tentar apanhar o bastão antes que este toque o chão. Se conseguir apanhá-lo substituirá o jogador do centro e continua o jogo chamando outro participante. Caso contrário, ou seja, se não pegar o bastão antes que este chegue ao chão, retornará ao seu lugar e o jogador do centro permanece onde está reiniciando a atividade.

O jogo termina quando todos tiverem sido chamados.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como foi jogar?*
2. *O que foi possível observar e conhecer de nossos colegas através desta atividade?*

BARRA MANTEIGA

OBJETIVO : trabalhar relações de poder, competitividade

MATERIAL : giz para riscar o chão ou fita crepe

DESENVOLVIMENTO : riscam-se duas linhas com mais ou menos 10m de distância. Divide-se o grupo em duas equipes (A e B). Cada grupo deverá posicionar-se atrás de uma das linhas, mantendo uma das mãos esticadas a frente do corpo. Escolhe-se um participante para iniciar o jogo, se ele for do grupo A então deve dirigir-se até o grupo B e escolher um participante batendo em sua mão. Assim que bater na mão, do participante escolhido, deverá sair correndo de

forma a ultrapassar a linha de seu grupo antes que o outro o pegue. Caso seja pego, ele começa a integrar a equipe adversária, caso contrário fica no próprio grupo. Independentemente de pegar ou não aquele que o escolheu, o participante do grupo B assume agora seu papel, ou seja, deve escolher alguém da equipe A e proceder da mesma maneira, batendo em sua mão e correndo.

O time vencedor será aquele que ao término do tempo estipulado possuir o maior número de participantes.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como é ser escolhido? E preterido?*
2. *Como é escolher?*
3. *O que sentimos quando conseguimos superar o outro? E quando somos superados?*
4. *Analisar o tamanho final dos grupos:*
    - *no grupo que perdeu restaram apenas pessoas não escolhidas ou aqueles que não foram pegos por serem mais velozes?*
    - *o tamanho do grupo determina sua eficácia?*
    - *na empresa o tamanho do departamento determina seu "poder" ou este é determinado pela sua eficácia?*
    - *antes de começar a atividade os grupos elaboraram estratégias de ação? Quais?*

TELÉGRAFO

OBJETIVO : trabalhar a percepção como fator na comunicação

MATERIAL : humano

DESENVOLVIMENTO : dividir os participantes em dois grupos com igual número de participantes que deverão sentar-se frente a frente em fila. Numa das extremidades, entre as duas fileiras posiciona-se o instrutor. Os participantes são orientados a darem as mãos para os participantes de sua equipe. O instrutor deverá então transmitir uma mensagem telegráfica, apertando simultaneamente a mão dos dois primeiros participantes, que deverão passá-la adiante e assim sucessivamente. O último jogador da fileira ao receber a mensagem, deverá levantar a mão acusando seu recebimento e reproduzi-la para sua verificação. Ganha o jogo o grupo que ao final de três partidas fizer o maior número de pontos pela velocidade e precisão.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *A mensagem chegou certa sempre? O que pode ter interferido?*
2. *Em que momentos houve a interferência? Quais motivos levaram à ocorrência do fato? O que poderia ser feito para evitá-la?*

3. *Como ocorre a transmissão de informações na empresa? Há falhas? Quais?*
4. *É fácil descobrir onde ocorreu a falha na comunicação interna?*
5. *O que é mais importante descobrir onde falhou ou por quê falhou? (achar os culpados ou atuar nas causas)*

TELEFONE SEM FIO

OBJETIVO : trabalhar os ruídos na comunicação

MATERIAL : humano

DESENVOLVIMENTO : dividir os participantes em dois grupos com igual número de participantes que deverão sentar-se frente a frente em fila. Numa das extremidades, entre as duas fileiras posiciona-se o instrutor. O instrutor deverá então falar uma palavra ou frase no ouvido dos dois primeiros participantes, que deverão passá-la adiante e assim sucessivamente. O último jogador da fileira ao receber a mensagem, deverá levantar a mão acusando seu recebimento e reproduzi-la para sua verificação. Ganha o jogo o grupo que ao final de três partidas fizer o maior número de pontos pela velocidade e precisão.

VARIAÇÃO : em vez de dois grupos pode-se fazer a atividade com todos os participantes conjuntamente, contudo perde-se a característica de jogo por não ter competição.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *A mensagem chegou certa ? O que pode ter interferido?*
2. *Em que momentos houve a interferência? Quais motivos levaram à ocorrência do fato? O que poderia ser feito para evitá-la?*
3. *Como ocorre a transmissão de informações na empresa? Há falhas?*
4. *Quais os principais ruídos que interferem na comunicação dentro das empresas?*
5. *É fácil descobrir onde ocorreu a falha na comunicação interna?*
6. *O que é mais importante descobrir onde falhou ou por quê falhou? (achar os culpados ou atuar nas causas)*

EXISTEM OUTRAS MANEIRAS?

OBJETIVO : trabalhar a disposição para a mudança

MATERIAL : bolinha de tênis, cronômetro

DESENVOLVIMENTO : formar um círculo em pé, com os participantes a uma distância aproximada de um braço entre si. O instrutor escolhe alguém para iniciar a atividade, entregando-lhe a bola e pedindo que a jogue a outra pessoa,

que deverá passá-la adiante e assim sucessivamente, até que todos a tenham recebido. O instrutor deve orientar o grupo no sentido de não ser permitido passar a bola para quem já a recebeu anteriormente e que todos devem lembrar-se para quem passaram-na.

Quando a bola já tiver passado por todos, o instrutor pede que repitam a operação na mesma seqüência anterior mais duas vezes. Com estas jogas terminadas o instrutor avisa que a partir de agora cronometrará o tempo gasto na operação. Ao final da rodada comunica o tempo gasto e desafia o grupo a reduzí-lo, lembrando o grupo que não é permitido alterar a seqüência da bola.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Qual o processo percorrido pelo grupo para conseguir diminuir o tempo?*
2. *Como foi mudar algo que já estava determinado?*
3. *Qual foi a reação predominante no grupo: resistência ou envolvimento?*
4. *Como reagimos quando somos desafiados a mudar nossa maneira de agir dentro das organizações? Por que isto acontece?*
5. *Em que já fui desafiado a mudar no meu trabalho? Como reagi? Por que ? Que resultados obtive?*
6. *Em que já fui desafiado a mudar em mim mesmo? Como reagi? Por que ? Que resultados obtive?*

JOGO DAS CORES

OBJETIVO : trabalhar a importância da relação ganha-ganha nas negociações.

MATERIAL : 64 objetos coloridos (ou balas), sendo 16 de cada cor, ou seja, quatro cores diferentes devem fazer parte do jogo; cartazes contendo a tarefa de cada equipe.

EQUIPE	***Modelo dos cartazes com tarefas***
A	*Apresentar ao instrutor 27 objetos de qualquer cor.*
B	*Apresentar ao instrutor 6 objetos de uma cor e 6 de outra.*
C	*Apresentar ao instrutor 10 objetos da mesma cor.*
D	*Apresentar ao instrutor 15 objetos em 3 cores diferentes.*

DESENVOLVIMENTO : dividir o grupo em 4 equipes e entregar para cada uma sua tarefa, pedindo para que não a mostre aos demais grupos, e 16 objetos, sendo 4 de cada cor. Para cada equipe são dados 5 minutos para discutir as estratégias de negociação, avisando que ao término deste tempo um representante de cada equipe sairá para negociar com as demais, no local já preparado.

Enquanto as equipes elaboram suas estratégias, o instrutor prepara um lugar no centro da sala com uma mesa e 4 cadeiras onde os negociadores se encontrarão. Durante a etapa de negociação, que tem a duração de 15 minutos, os demais participantes da equipe podem permanecer perto de seu representante para auxiliá-lo.

Ao término do tempo verifica-se que equipes conseguiram cumprir sua tarefa.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Qual a importância de uma relação ganha-ganha nas negociações?*
2. *Se numa empresa só um departamento "ganha" a empresa vence?*

DESEJO

OBJETIVO : propiciar maior integração entre as pessoas através do compartilhamento de seus desejos.

MATERIAL : bexigas (da mesma cor), sulfite (5x3 cm) e caneta

DESENVOLVIMENTO : após entregar um pedaço de papel para cada participante, o instrutor pede que escrevam nele seu maior desejo (a nível familiar, profissional, social), sem contudo colocar seu nome. Quando todos tiverem escrito, entregar a cada um uma bexiga onde o papel deve ser inserido e que deve ser enchida e amarrada.

Com as bexigas cheias, os participantes são solicitados a irem ao centro e brincarem com ela, de forma que todas se misturem. Ao fim de aproximadamente dois minutos, cada um deve pegar uma bexiga, estourá-la e retirar o desejo nela contido. Cada um é solicitado a ler o desejo escrito.

Depois que todos tiverem lido, pedir para tentarem identificar a quem pertence cada desejo. Caso o grupo aceite, o autor do desejo pode comentá-lo.

VARIAÇÃO :

Ao invés de escreverem um desejo pode-se pedir aos participantes que:

- *façam a avaliação do curso,*

- *coloquem sua expectativa do cargo ou da empresa, etc.*

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Que descobertas fiz a respeito dos meus colegas? Por que elas são importantes?*
2. *O que senti ao compartilhar meus desejos?*
3. *Qual a importância de se conhecer os desejos das pessoas que trabalham comigo na empresa?*

PÁSSAROS ENGAIOLADOS

OBJETIVO: trabalhar a vontade de mudar e a pressão do ambiente.

MATERIAL : humano

DESENVOLVIMENTO : os participantes fazem uma roda com as mãos, tendo ao centro 4 ou 5 pessoas que serão os pássaros. A missão dos pássaros é tentar escapar do centro da roda, para tanto eles devem tentar passar por entre os braços e pernas daqueles que formam a gaiola. Caso algum pássaro fuja, aquele que deixou isto ocorrer toma seu lugar no centro da roda. Já o pássaro fugitivo fica do lado de fora da gaiola estimulando os demais a fugirem, apontando pontos "fracos" na gaiola.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

Imaginem que os pássaros representam as pessoas nas organizações e a gaiola o ambiente organizacional.

1. *Como é sentir-se preso a determinada situação? Como encaramos a pressão que o ambiente exerce? Como reagimos a esta pressão?*
2. *Como nos sentimos quando não nos permitem sair ou agir como desejamos?*
3. *Como é conseguir sair da situação?*
4. *Como é pressionar o outro para que ele se mantenha dentro do desejado?*
5. *Como é inverter este papel, ou seja, passar de pressionador a pressionado?*
6. *Quais as situações que nos pressionam no dia-a-dia a agir, muitas vezes, de maneira diferente daquelas que desejaríamos? Como reagimos? Como gostaríamos de reagir?*
7. *Por que é tão difícil mudar?*

JORNADA CEGA

OBJETIVO : trabalhar a confiança, estímulo à cooperação e a importância de uma comunicação clara.

MATERIAL : cadeiras, mesas, objetos diversos.

DESENVOLVIMENTO: o instrutor prepara a sala com as cadeiras, mesas e objetos dispostos de forma a tornarem-se obstáculos à locomoção. Os participantes são divididos em duplas para as quais deve ser entregue uma venda. Um dos componentes da dupla é vendado e ao outro cabe a tarefa de guiá-lo pela sala, através dos obstáculos, orientando-o para que este não caia . Após o percurso ter sido percorrido, invertem-se os papéis.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como é ser guiado? Que sentimentos experimentei?*
2. *Como é guiar?*
3. *É fácil confiar no outro? Por que?*
4. *Como nos sentimos quando somos levados para um lugar que não conhecemos, sem saber o que encontraremos pela frente?*
5. *Que relação podemos estabelecer entre esta atividade e a empresa?*

BEXIGAS I

OBJETIVO : propiciar a descontração e a integração entre as pessoas, além da análise da importância da relação ganha-ganha dentro de um grupo.

MATERIAL: uma bexiga e um pedaço de barbante para cada participante

DESENVOLVIMENTO: entregar para cada participante uma bexiga e um pedaço de barbante. Pedir para que encham a própria bexiga, amarrem-na no barbante e depois amarrem o barbante no próprio tornozelo. Quando todos tiverem executado o que foi pedido, solicitar que se encaminhem para o centro da sala e dizer: "Aquele que me apresentar a bexiga cheia, ganha um bom prêmio."

Normalmente, ao ouvir a ordem todos saem tentando estourar a bexiga do outro, enquanto bastaria que todos apresentassem suas bexigas para que todos ganhassem o prêmio.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Recolocar a ordem dada e questionar se em algum momento foi colocado que somente um deveria apresentar a bexiga cheia.*
2. *Dentro de um grupo o que é mais importante a competição ou a cooperação?*
3. *Como alcançamos a cooperação?*
4. *Qual a importância da relação ganha-ganha dentro do grupo? e da Empresa? Quais as possíveis implicações deste tipo de atitude para o indivíduo? Para o grupo? E para a empresa?*

5. *Como podemos minimizar a competição natural?*

BEXIGAS II

OBJETIVOS: propiciar a discussão sobre o trabalho de equipe, feudos, cooperação e visão sistêmica.

MATERIAL: uma bexiga para cada participante

DESENVOLVIMENTO: entregar para cada participante uma bexiga, pedindo que eles a encham e dêem um nó na ponta. Todos são solicitados a dirigirem-se para o centro da sala e brincarem com as bexigas, batendo com a mão. A única regra é: Nenhuma bexiga pode cair no chão. Após um pequeno tempo, o instrutor deve começar a retirar as pessoas (discretamente), mantendo, contudo, suas bexigas em jogo. O jogo termina quando tiver só 2 ou 3 pessoas tentando manter todas as bexigas no ar.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *O que aconteceu conforme as pessoas foram sendo retiradas?*
2. *Como vocês se sentiram?*
3. *Qual a importância de cada um dentro da equipe?*
4. *Qual o papel de cada departamento dentro da empresa?*
5. *Qual a importância da cooperação?*

A MENSAGEM

OBJETIVO : levar os participantes a refletirem sobre as dificuldades e distorções que ocorrem entre o emissor e o receptor da mensagem.

MATERIAL : sulfite , lápis, folha com a mensagem a ser transmitida.

DESENVOLVIMENTO : dividir o grupo em duplas. Pede-se para que um membro de cada dupla retire-se da sala para que os demais recebam as instruções. Solicita-se àqueles que ficaram na sala que ajudem a arrumar o espaço, colocando as cadeiras da dupla uma de costas para a outra ( ) , deixando certa distância entre os conjuntos para que não haja interferência entre as duplas.

Instruções para os que ficaram na sala:

Cada um será o receptor de uma mensagem que o seu colega irá transmitir

Sente-se de costas para ele e use a folha de papel para anotar a mensagem que o emissor, seu colega, irá transmitir.

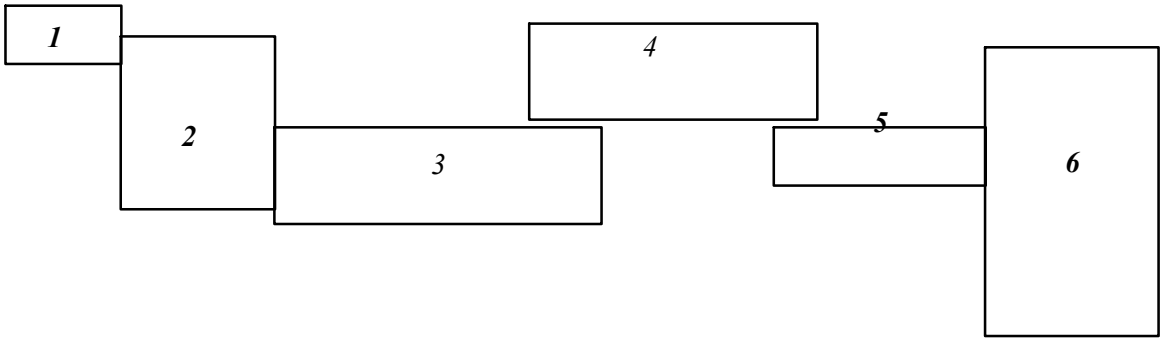
Você não pode fazer perguntas ao emissor, nem interrompê-lo, em hipótese alguma.

Não dê risada, nem suspire ou emita qualquer tipo de reação que venha a demonstrar de que maneira você está recebendo ou não a mensagem.

Instruções para os que saíram da sala:

O conjunto de figuras da folha que estou entregando, é a "mensagem" que você deverá transmitir ao seu colega.

Modelo folha



Tanto você quanto o "receptor" deverão sentar-se de costas um para o outro, de forma que você não perceba como a mensagem será recebida.

Instrua seu receptor sobre como desenhar o conjunto de figuras.

Inicie pela primeira, no.1, e descreva cada uma de forma sucessiva, prestando atenção para a ligação de cada uma para com a sua anterior.

Não se esqueça de que seu receptor deverá passar a mensagem para uma folha de sulfite em branco.

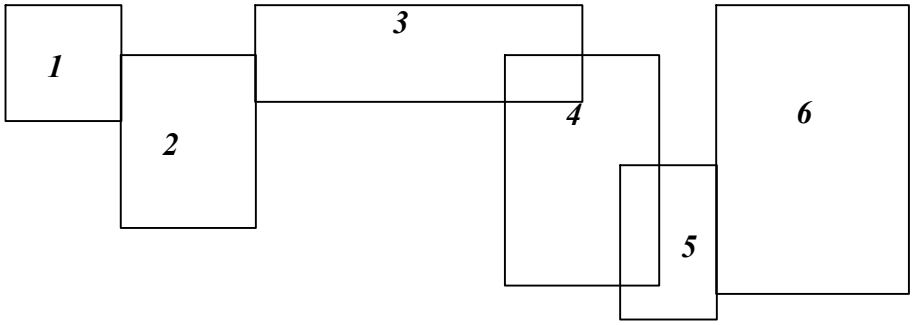
Não é permitido ao receptor fazer perguntas, dar risadas, suspirar, ou qualquer outro tipo de comunicação que transmita para você qualquer informação sobre como ele está recebendo a comunicação.

Não deixe que ele veja a folha com as figuras.

Terminada a tarefa, cada colega pode mostrar ao outro, tanto a folha da mensagem original quanto aquela que foi recebida. O instrutor solicita que cada dupla fixe a mensagem recebida na parede, a fim de seja escolhida a melhor.

Após o término desta etapa, o instrutor entrega outra mensagem à mesma pessoa que transmitiu a primeira.

Modelo folha



Nesta etapa as instruções são as mesmas da etapa anterior.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como foi passar a mensagem? E receber a mensagem?*
2. *Como foi a compreensão? Quais fatores facilitaram? Quais dificultaram?*
3. *O que poderia ter sido feito?*
4. *Como é a comunicação na sua empresa?*
5. *Que fatores dificultam a comunicação na sua empresa? Quais facilitam?*

CORRIDA DE PÉS AMARRADOS

OBJETIVO : propiciar a reflexão e a conscientização da importância da cooperação e do efeito sinergético.

MATERIAL : um pedaço de barbante para cada dupla

DESENVOLVIMENTO : separar o grupo em duplas e pedir para que eles amarrem o tornozelo direito de um no esquerdo de outro. Traçar duas linhas distantes entre si, aproximadamente, 10 metros. Pedir para as duplas colocarem-se atrás da linha de "saída". Ao sinal do instrutor todos devem dirigir-se à linha de "chegada". A dupla que chegar primeiro será a vencedora.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *O que dificultou o desenvolvimento da atividade?*
2. *O que o grupo fez para superar a dificuldade?*
3. *Houve algum planejamento antes de iniciar a atividade? Como foi?*
4. *O que se pode concluir com esta atividade no que se refere à cooperação e sinergia?*

5. *Qual a importância destes fatores para a execução eficaz da tarefa proposta?*
6. *Qual a importância destes fatores para a empresa?*
7. *Eles ocorrem na empresa? Em que momentos? O que pode ser feito para que eles aumentem?*

GANHE O MÁXIMO QUE PUDER

OBJETIVO : trabalhar a importância do grupo e a relação intergrupos dentro da organização, de forma a gerar uma reação sinergética que alavanque benefícios para toda estrutura organizacional.

MATERIAL : 1 folha com a tabela de opções por grupo, um cartaz com a discriminação dos pontos por escolha e uma folha grande para apuração das escolhas e pontos de cada grupo.

Modelo cartaz

4X	*PERDE 1 PONTO CADA*
3X *1Y*	*GANHA UM PONTO CADA* *PERDE 3 PONTOS*
2X *2Y*	*GANHA 2 PONTOS CADA* *PERDE 2 PONTOS CADA*
1X *3Y*	*GANHA 3 PONTOS* *PERDE 1 PONTO CADA*
4Y	*GANHA UM PONTO CADA*

Modelo folha de opções

CONDIÇÕES ESPECIAIS	*RODADA*	*CIRCULE A ESCOLHA*	*ESCOLHAS DOS GRUPOS*	*PONTOS*	*SALDO*
	1	*X Y*	*X ____ Y*		
	2	*X Y*	*X ____ Y*		
	3	*X Y*	*X ____ Y*		
	4	*X Y*	*X ____ Y*		
vezes 3	*5*	*X Y*	*X ____ Y*		
	6	*X Y*	*X ____ Y*		
	7	*X Y*	*X ____ Y*		
vezes 5	*8*	*X Y*	*X ____ Y*		
	9	*X Y*	*X ____ Y*		
vezes 10	*10*	*X Y*	*X ____ Y*		

DESENVOLVIMENTO: dividir os participantes em 4 grupos e explicar que não se trata de uma disputa, mas sim de um jogo de "ganhe o máximo que puder". A seguir deve passar às instruções:

Por 10 rodadas consecutivas, vocês e seus parceiros irão escolher um "X" ou um "Y".

Os ganhos ou perdas dependem do conjunto de escolhas efetuadas pelos grupos.

Esta é a tabela que serve para computar os pontos (mostrar cartaz)

Vocês devem combinar com seus parceiros em cada rodada e tomar uma decisão em conjunto.

Nas rodadas 5, 8 e 10, os resultados serão multiplicados, o que pode alterar significativamente os ganhos ou perdas.

Depois de verificar se todos entenderam a atividade proposta, o instrutor entregar a cada grupo uma folha de opções e uma cópia do cartaz. Inicia-se a

atividade e cabe ao instrutor pressionar os participantes quanto ao tempo, a escolha de X ou Y deve ser rápida.

Nas rodadas 5, 8 e 10, onde os resultados são multiplicados, o facilitador oferece aos grupos a oportunidade de negociarem as próximas rodadas. Se aceitarem, um representante de cada grupo levanta-se para negociar. O facilitador continua fazendo pressão de tempo.

A única maneira de todos ganharem é escolhendo, todos os grupos, o Y; o que não deve ser dito inicialmente aos grupos.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como foi jogar?*
2. *O que a pressão de tempo ocasionou nos grupos? Como reagiram a ela?*
3. *Como reagimos a pressão do tempo nas empresas?*
4. *O que levou todos os grupos a competirem entre si?*
5. *Para alguém ganhar o outro tem que, necessariamente, perder?*
6. *O que a competição entre os departamentos ocasiona nas empresas?*
7. *É possível reverte este quadro? De que maneira? Do que dispomos para tal?*

DE QUEM É?

OBJETIVO: trabalhar o comprometimento de todos necessário à melhoria contínua da qualidade.

MATERIAL : 10 a 15 bolinhas, feitas de papel amassado ou de ping-pong, preferencialmente de cores diferentes .

DESENVOLVIMENTO : formar um círculo com os participantes. Escolher um dos participantes para iniciar a atividade. O instrutor dá uma das bolinhas para ele e pede para que este arremesse para outro jogador. Além de arremessar a bolinha a pessoa deve dizer "isto não é meu". Aquele que recebe a bolinha deve passá-la imediatamente adiante, dizendo a mesma coisa e , assim, sucessivamente. Aos poucos o instrutor deve ir incluindo as demais bolinhas no jogo. Desta maneira em determinado momento estarão em jogo as dez bolinhas, sendo lançadas por diferentes pessoas que estarão falando "isto não é meu".

Ao final, provavelmente estará ocorrendo uma "guerra": alguns se manterão afastados; outros começarão a segurar as bolinhas para si; outros jogarão a bolinha de qualquer maneira, sem foco preciso.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Que sentimentos surgiram enquanto vocês jogavam?*
2. *Imaginem que as bolinhas representavam problemas. Como as pessoas lidam com os problemas na empresa? Da mesma maneira?*
3. *Quando surge um problema num departamento /empresa, de quem é o problema?*
4. *Como vocês avaliam a seguinte afirmação : O problema de um é o problema de todos.*
5. *O que este tipo de visão acarreta?*
6. *É possível almejar a melhoria contínua sem o comprometimento das pessoas?*

FORMANDO EQUIPES

OBJETIVO: apresentação dos membros da equipe

MATERIAL: flip charts

DESENVOLVIMENTO : Cada membro escreverá no flip chart as respostas às questões ou situações colocadas pelo líder, como por exemplo:

- *diga-nos o nome de sua cidade natal e descreva 3 ou 4 características que considera mais importantes.*
- *mencione 1 ou 2 profissões sobre as quais você aprendeu algo em criança e 3 ou 4 impressões que teve sobre cada.*
- *faça um "quadro" de sua infância ou sua "família" atual (incluindo vizinhos, animais de estimação e parentes).*

VARIAÇÕES : trabalho aos pares ou todo o grupo, falar sobre:

- *o primeiro emprego : que partes do trabalho não faziam sentido, que opinião eu tenho sobre os patrões ou gerentes e o que aprendi com eles, o que aprendi sobre o mundo do trabalho com aquele emprego.*
- *antecedentes : pedir para os participantes fazerem uma lista sobre o que gostariam de saber sobre os antecedentes do outro e pedir para os membros da equipe responderem às questões.*
- *superlativos : pedir para que todos observem o grupo e escolham um superlativo para descrever cada um em relação aos demais (ex: o mais jovem, o mais alto, o que tem mais tipo de avô)*
- *entrevista aos pares : a pessoa deve responder às perguntas que seu par fizer sobre: nome, cargo, tempo de empresa, o que mais gosta no serviço que executa, como se tornou membro da equipe, família, passa tempo predileto, etc.*

EXPLICITANDO EXPECTATIVAS E PREOCUPAÇÕES

OBJETIVO: levar os membros do grupo a compartilharem e refletirem sobre suas preocupações e expectativas.

MATERIAL: flip chart

DESENVOLVIMENTO : O líder da equipe pede para que cada um, individualmente, reflita sobre suas expectativas para com o projeto e suas preocupações com os resultados. Após a reflexão individual, dividir o grupo em pares e solicitar que compartilhem as respostas. Depois cada par deve colocar para o grupo suas reflexões. Enquanto os grupos socializam suas respostas o líder deve anotá-las no flip chart.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO:

1. *O que a organização ou a equipe pode fazer pode fazer para transformar em realidade as expectativas?*
2. *O que pode ser feito para evitar que aconteça qualquer fato negativo?*

MINHA SITUAÇÃO NO GRUPO

OBJETIVO: levar à auto-reflexão

MATERIAL: 1 folha com as perguntas abaixo:

- *Como me sinto no grupo?*
- *Qual o meu espaço no grupo?*
- *Quando fico mais à vontade?*
- *O que me constrange no grupo?*
- *Tenho mais facilidade de comunicação.....*
- *Que coisas não gosto de falar no grupo?*
- *O que me traz mais satisfação no grupo?*
- *Como gostaria de ser no grupo?*
- *O que (ainda) receio no grupo?*
- *Minhas dificuldades no trabalho em grupo....*
- *Minhas facilidades no trabalho em grupo....*
- *Que dificuldades eu acho que causo aos que trabalham comigo?*

DESENVOLVIMENTO : Pedir para que cada um reflita individualmente a partir das questões colocadas. Caso a equipe já esteja madura, pode-se pedir para que cada um coloque para o grupo o que gostaria de compartilhar com os demais.

COLOCANDO-ME NO SEU LUGAR - FEEDBACK

OBJETIVO : levar os participantes a uma reflexão sobre o impacto que o comportamento e as características pessoais de cada um causam nos demais.

MATERIAL : humano

DESENVOLVIMENTO : o instrutor pede para que um participante, de cada vez, posicione-se diante de uma cadeira vazia. Cada um deve imaginar-se sentado nela e ouvindo o feedback de seu superior, seu colega ou seu subordinado. A pessoa deve falar como se fosse aquele parceiro.

VARIAÇÃO :

Nos mesmos moldes do exercício anterior, só que agora ele fornecendo o feedback ao parceiro, que hipoteticamente está sentado na cadeira, e depois, sentando-se na cadeira reage como aquelas pessoas normalmente reagem.

Duas pessoas (A e B) do grupo dialogam, só que trocando sua personalidade, ou seja, A age como se fosse B e vice-versa.

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO (após cada rodada):

1. *O que pudemos observar, perceber?*
2. *O que pode ser inferido (hipóteses, conclusões provisórias, conseqüências, recomendações)?*
3. *Como cada um se sentiu durante e após a representação?*

CONVERSANDO A GENTE SE ENTENDE

OBJETIVO : promover o exame de vários tópicos referentes ao processo de comunicação, como também desenvolver habilidades de observação e diálogo.

MATERIAL : cartaz explicativo

Modelo do cartaz

Papel	*Rodada*		
	a.	*a.*	*a.*
Informante			
Ouvinte			
Observador			

DESENVOLVIMENTO : dividir o grupo em trios e dar as instruções sobre os 3 papéis que cada um exercerá sucessivamente: informante, ouvinte,

observador. A atividade consiste em abordar um assunto polêmico, de preferência do momento, em três rodadas de aproximadamente 10 minutos (conforme demonstra o quadro). Após cada rodada os participantes devem fazer, no trio, uma avaliação do processo; posicionando-se sobre: como se sentiu, como sentiu a participação do outro e como decorreu a comunicação. ao final o grupo deve fazer um relato de sua experiência para os demais.

- *Papel do informante: seu objetivo é expor as idéias de maneira clara e convincente. O ouvinte deverá ser capaz de saber exatamente qual opinião que você tem acerca do assunto.*
- *Papel do ouvinte: seu objetivo é captar exatamente o que o informante pensa sobre o assunto. Procurar não interrompê-lo. Ajude-o com perguntas esclarecedoras e verificações de entendimento. Você não pode discutir o que é dito. Muito menos contra-argumentar ou criticar.*
- *Papel do observador: seu objetivo é observar o que se passa entre informante e ouvinte. Não participe, em hipótese alguma, da conversa. Anote o que considerar importante para futuro feedback.*

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO (em plenário) :

1. *O que aprendemos com a atividade?*
2. *Que papel foi mais difícil desempenhar? Quais os motivos?*

NÃO É JUSTO

OBJETIVO : levar à discussão sobre a diferença da competição e da cooperação para a realização de um trabalho.

MATERIAL : cópias da folha de instruções. 2 rolos de fita adesiva. 3 folhas de papel azul de 25x25 cm. 3 folhas de papel amarelo de 25x25 cm. Compasso e régua. 1 folha de papel laminado prateado 25x25 cm. 3 folhas de papel branco de 25x25 cm. 3 folhas de papel vermelho de 25x25 cm. Cola e tesoura.

Distribuição material por grupo

GRUPO 1	*GRUPO 2*	*GRUPO 3*	*GRUPO 4*
fita adesiva	*fita adesiva*	*tesoura*	*cola*
Papel prateado	*compasso*	*1 folha branca*	*1 folha azul*
1 folha amarela	*1 folha amarela*	*2 folhas azuis*	*2 folhas vermelhas*
1 folha branca	*1 folha branca*	*1 folha amarela*	*régua*
	2 folhas vermelhas		

DESENVOLVIMENTO: divida os participantes em 4 grupos, distribua o material (em pasta ou envelope) e entregue as Instruções. Explique que cada grupo tem materiais diferentes, mas que todos terão a mesma tarefa. Ao todo há

material suficiente para se concluir as tarefas, se este for usado da maneira certa. O primeiro grupo a completar a tarefa será o vencedor.

OBS: a maneira certa é todos os grupos se unirem e entregarem um único trabalho.

VARIAÇÕES :

1. *Escolha alguns participantes para serem observadores e darem feedback estruturado.*
2. *Deixar na sala objetos que podem ser úteis, mas que não façam parte do material "oficial".*
3. *Variar os recursos e tarefas.*

QUESTÕES PARA DISCUSSÃO :

1. *Como vocês se sentiram ao executar a tarefa?*
2. *O que predominou a cooperação ou a competição?*
3. *Como foi negociar material com os outros grupos? Quais as principais dificuldades?*
4. *O que facilitou a negociação?*

NÃO É JUSTO - INSTRUÇÕES

1. *Fazer um cubo de papel prateado, medindo 5x5x5 cm.*
2. *Fazer um avião de papel de , no mínimo, 50 cm de comprimento, e que voe.*
3. *Fazer uma bandeira de 7,5x12,5 cm, com no mínimo 3 cores.*
4. *Fazer um hexágono vermelho de 5 cm de lado.*
5. *Fazer uma corrente de papel com, no mínimo, três cores.*

LARANJAS UGLI

Objetivo: Colocar os participantes numa situação de negociação

Competências a serem observadas: Negociação, persuasão, criatividade, foco no objetivo, fluência verbal, produtividade sob tensão, saber ouvir

Materiais: Textos de cada negociador

Duração: Aproximadamente 40 minutos

Desenvolvimento: Escolher um a três voluntários que representarão o produtor de laranjas ugli e dividir o restante da turma em 2 grupos.

Produtores:

Vocês são os únicos produtores de laranjas ugli no País, uma qualidade rara de laranjas, uma verdadeira descoberta, com sementes importadas do Oriente Médio que segundo as últimas descobertas, tem um grande poder curativo e poderá ser usado na composição de drogas poderosas no combate a doenças graves. Trata-se de uma produção modesta.

Em breve estarão recebendo algumas propostas de grandes laboratórios.

Os laboratórios que estão interessados na produção de Laranjas Ugli precisam apenas de um dos componentes da Laranja, um da casca, outro do bagaço, mas este detalhe não será abordado pelos produtores, espera-se que os representantes dos Laboratórios percebam e entrem num acordo ganha-ganha. Ainda sobram o suco e a semente. As sementes interessam aos produtores para replantio. Os produtores investiram no plantio desta qualidade de Laranja com objetivo de lucro e a procura dos Laboratórios valorizam ainda mais esta qualidade de laranjas.

1ª turma:

Grupo 1 deverá receber as seguintes instruções::

Vocês fazem parte do quadro de cientistas de um grande Laboratório multinacional, Labosaúde, que está prestes a descobrir uma droga que será a solução definitiva para a cura da Aids. Estão dependendo apenas de uma matéria prima rara, a casca da laranja ugli, muito difícil de ser encontrada no mercado, porém acabaram de descobrir um produtor de laranjas Ugli, que tem uma produção abaixo das necessidades do Labosaúde, mas devido a grande dificuldade de se conseguir esta espécie rara de laranjas, é uma grande descoberta e o Laboratório empenhará todos os seus esforços para que esta produção seja integralmente fornecida para este grandioso projeto. Fechar negócios com esse produtor será a solução para que o Labosaúde resolva todos os seus problemas financeiros e assuma expressão no mercado mundial pela grande descoberta...

2ª turma:

Grupo 2 deverá receber as seguintes instruções:

Vocês fazem parte do quadro de cientistas de um grande laboratório: Labormed, que acaba de descobrir uma droga que previne e cura de qualquer tipo de câncer. O grande drama está sendo em relação a matéria prima que é o bagaço da laranja ugli, para confecção da droga. Acabaram de ter notícias de um produtor cuja produção inteira viria atender a necessidade do laboratório para colocar no mercado uma droga que iria prevenir e aliviar o sofrimento de muitas pessoas. O grande desafio do Labormed é convencer esse produtor de laranjas tão rara e valorizadas, a fornecer toda sua produção em benefício deste projeto

que será um grande benefício para a humanidade além de lançar o Labormed entre os maiores Laboratórios do mundo.

Cada equipe terá a missão de convencer o produtor a fornecer toda a sua produção de laranjas ugli. O facilitador solicitará as duas equipes que leiam suas informações e dará 10 minutos para escolherem um negociador que representará a empresa em reunião com produtores de laranja. A reunião deverá durar 20 minutos, ao fim da qual deverão ter chegado a alguma conclusão.

Após chegarem a conclusão final, os participantes fazem avaliação da sua participação e do resultado da reunião.

PROVA SITUACIONAL - EMPRESA SPLISH SPLASH

Você faz parte do quadro de estagiários da empresa Splish - Splash Auto Peças Ltda.

Para ser contratado, você passou por várias etapas, onde foram apresentadas as atividades que você deveria desenvolver e pelas quais você se interessou muito. No entanto, pouco do que foi negociado está ocorrendo , ou seja, suas atividades não estão compatíveis com o que foi combinado anteriormente.

Seu departamento está passando por uma reestruturação e as pessoas estão sobrecarregadas de trabalho, inclusive o seu instrutor , o qual pouco tem orientado, acompanhado ou direcionado suas atividades.

Por várias vezes você tentou conversar com ele sobre o assunto , mas não obteve sucesso.

Devido a sobrecarga de trabalho, as outras três pessoas do setor , passam ao mesmo tempo atividades diferentes e pedem para você desenvolve-las rapidamente. O que você faz diante de tal situação?

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

- *Trata-se de uma empresa de médio porte em franco desenvolvimento e que está bem posicionada no mercado;*
- *Não tem um programa de estágio estruturado , porém efetiva anualmente de 50 a 60 % de seus estagiários;*
- *Oferece alguns benefícios para o estagiário e a bolsa auxílio está compatível com o mercado;*
- *A empresa fica próxima a sua casa e a sua faculdade;*
- *Você está terminando o quarto ano , penúltimo ano da faculdade e esse é o seu primeiro estágio;*
- *Você está nessa empresa há quase 1 ano e tem um bom relacionamento com todos;*

- *Seu instrutor é de pouca conversa, mas extremamente observador. Dá pouco ou quase nenhum retorno de seus trabalhos/atividades , mas vive pedindo uma série de trabalhos e nunca demonstra estar satisfeito com os resultados;*
- *Em função da reestruturação que a empresa está passando, não tem possibilidade de a curto/médio prazo , você ser transferido de área. Além disso, você se identifica muito com a área que atua;*
- *Você preencheu algumas fichas em outras empresas , mas não foi chamado.*

SUA RESPOSTA	RESPOSTA DO GRUPO

TRABALHANDO AUTO-ESTIMA

Objetivo: Explicar o que é auto-estima e o que influi nela.

Material: Folhas de papel para os alunos.

Tempo: 30 minutos.

Procedimentos:

1. Verifique se todos sabem o que é auto-estima. Se não souberem, explique que auto-estima é a forma como uma pessoa se sente a respeito de si mesma, e que a auto-estima está estreitamente relacionada com o contexto social onde vivemos (família, escola, amigos, trabalho). Diga ainda que todos os dias enfrentamos situações que afetam nossa auto-estima. Dê exemplos.

2. Entregue uma folha de papel em branco dizendo que ela representa a nossa auto-estima. Explique que você lerá uma lista de situações que podem prejudicar a nossa auto-estima.

3. Diga que, a cada vez que você ler uma frase, eles deverão arrancar um pedaço da folha na proporção do prejuízo que essa situação traz à sua auto-estima. Exemplifique: Leia a primeira frase e diga "isso me afeta muito" e rasgue um pedaço grande do papel, ou isso "não me afeta muito" e rasgue um pedaço pequeno da folha.

4. Leia as frases abaixo. Depois de ler todas as frases, diga que agora vão recuperar a auto-estima aos pedaços também. E a cada frase vão juntando os pedaços de papel rasgados.

Frases que podem afetar a auto-estima:

1. *Uma briga com o namorado/a.*
2. *O(A) chefe(a) criticou o seu trabalho na frente de todos os colegas.*
3. *Seu pai ou sua mãe brigou com você.*
4. *Um grupo de amigos íntimos não o(a) convidou para um passeio.*
5. *Você tirou péssimas notas.*
6. *Seus colegas zombaram de você por causa da sua roupa (ou cabelo).*

Frases para recuperar sua auto-estima:

1. *Seus colegas de classe o(a) escolheram como líder.*
2. *Seu(sua) namorado(a) mandou-lhe uma carta de amor.*
3. *Seu pai ou sua mãe disseram que você é a coisa mais importante da vida deles.*
4. *Seu(sua) chefe(a) chamou-o a frente para elogiá-lo(a) pelo trabalho.*
5. *Seus amigos gostam da sua companhia e sempre o(a) chamam para sair.*
6. *Os colegas sempre querem saber sua opinião sobre determinados assuntos.*

Discussão e reflexão:

- *Todos recuperaram sua auto-estima?*
- *Qual foi a situação que mais afetou sua auto-estima?*
- *O que podemos fazer para defender nossa auto-estima quando nos sentimos atacados?*
- *Como podemos ajudar nossos amigos e familiares quando a auto-estima deles está baixa?*

MEU PRÓPRIO MANTRA

Objetivos : Automotivação, percepção do poder pessoal, atenção sobre si e o outro, sensibilidade, criatividade

Participantes : 20

Recursos :

Tempo : 60min

Instruções :

Em pé, formando um círculo, um participante coloca-se no centro mantendo os olhos fechados.

Procurar manter sua percepção atenta aos sentimentos que o exercício provoca.

Cada integrante do círculo pronuncia o nome do "central" de diversas formas, utilizando diferentes acentuações, tonalidades e ritmos.

Quando o ouvinte sentir que é suficiente deve fazer um sinal com a mão.

Substituir os "centrais" até o último participante.

Abrir o grupo questionando: sentimentos e sensações em ambos os papéis, constatações, percepções, descobertas analogias com o cotidiano.

SUGESTÃO DE LITERATURA SOBRE DINÂMICAS DE GRUPOS E JOGOS VIVENCIA

- *100 Jogos para Grupos - Ronaldo Yudi Yozo - Ed. Agora*
- *150 Jogos de Treinamento - Andy Kirby - T&D Editora*
- *Dinâmica de Grupo e de Relações Humanas - Silvino José Fritzen*
- *Exercícios Práticos de Dinâmica de Grupo - Silvino José Fritzen - Ed. Vozes.*
- *Jogos Cooperativos - Fábio Dutzi Brotto - Ed. Cooperação*
- *Jogos de Empresa e Técnicas Vivenciais - Maria Rita Miranda Graminha - Ed. Makron Books.*
- *Jogos e Técnicas Vivencias nas Empresas - Marise Jalowitzki - Ed. Madras Business.*
- *Jogos para Treinamento em Recursos Humanos - Gary Kroehnert - Ed. Manole.*
- *Manual de Técnicas de Dinâmica de Grupo de Sensibilização de Ludopedagogia - Celso Antunes - Ed. Vozes*
- *SOS - Dinâmica de Grupo - Albigenor & Rose Militão - Ed. Qualimark*
- *Vivendo e Aprendendo Com Grupos - Uma Metodologia Construtivista de Dinâmica de Grupo - Maria Carmem Tatagiba e Virgínia Filártiga - Editora: DP&A*