

| Unidades 1 e 2 |

Roteiro Aula Prática



DINÂMICAS E JOGOS VIVENCIAIS

ROTEIRO DE AULA PRÁTICA

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

Unidades 1 e 2

Escolher um item.

OBJETIVOS

Definição dos objetivos da aula prática:

A proposta desta atividade prática está amparada nos seguintes objetivos:

- Compreender a relevância da aplicação de dinâmicas de grupos como ferramenta estratégica na condução de processos de desenvolvimento de grupos e pessoas.
- Elaborar um plano de desenvolvimento de competências direcionado a uma equipe de trabalho, utilizando o recurso da dinâmica de grupo.
- Descrever a aplicação de uma dinâmica de grupo com a finalidade de desenvolver competências nas dimensões pessoal e coletiva.

INFRAESTRUTURA

Instalações:

NSA

Materiais de consumo:

Computador ou caderno, caneta, lápis, borracha.

Software:

Sim () Não (x)

Em caso afirmativo, qual?

Pago () Não Pago ()

Descrição do software:

NSA

Equipamento de Proteção Individual (EPI):

NSA

PROCEDIMENTOS PRÁTICOS

Procedimento

Atividade proposta:

Elaboração de um plano de desenvolvimento de competências direcionado a uma equipe de trabalho, utilizando como recurso a dinâmica de grupo.

Procedimentos para a realização da atividade:

Contextualizando:

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

Um dos processos desafiadores de gestão de pessoas no contexto das organizações é o treinamento e desenvolvimento. Desenvolver pessoas passou a ser a estratégia para formar profissionais capacitados a lidar com as atuais demandas e, ao mesmo tempo, prepará-los para as futuras oportunidades do mercado competitivo.

Um ponto a ser considerado é o de que atuar com foco em desenvolvimento significa compreender cada pessoa de forma holística, como fruto de um processo múltiplo, complexo e integrado. Isso significa realizar um trabalho contínuo e completo, englobando as diferentes áreas e necessidades de melhorias de cada indivíduo, não somente no campo acadêmico e profissional, mas principalmente nas habilidades de relacionamento interpessoal.

Sendo assim, as dinâmicas de grupo são excelentes ferramentas para auxiliar os gestores a colocarem em prática ações de treinamento e desenvolvimento. Essa técnica permite a observação e a avaliação das competências individuais e coletivas, promovendo um ambiente de aprendizado e crescimento contínuo. Ao utilizá-la, os gestores conseguem identificar pontos fortes e áreas a serem aprimoradas, facilitando a elaboração de estratégias personalizadas que atendam às necessidades específicas de cada colaborador e da equipe como um todo.

Portanto, no contexto atual, investir no desenvolvimento contínuo das competências comportamentais dos profissionais é essencial para o sucesso organizacional, e as dinâmicas de grupo podem ser instrumentos valiosos nesse processo, contribuindo para a formação de equipes mais coesas, adaptáveis e preparadas para enfrentar os desafios do ambiente global.

Atividade:

A partir do contexto apresentado, imagine que você é um profissional da área de recursos humanos de uma organização e será responsável pela elaboração de um plano de desenvolvimento de competências direcionado a uma equipe de trabalho de uma determinada área, utilizando como recurso a dinâmica de grupo.

Cenário:

Uma organização de médio porte que atua no setor de varejo online percebeu uma queda na satisfação dos clientes devido à falta de coesão e colaboração entre os membros da equipe de atendimento ao cliente. A equipe é composta por 15 colaboradores, divididos em pequenos grupos, que atendem diferentes solicitações, como devoluções, suporte técnico e informações sobre produtos. Ao que tudo indica, os colaboradores não estão trabalhando de maneira alinhada, suas interações são desconexas, o que vem resultando em uma série de problemas operacionais, um serviço inconsistente e clientes insatisfeitos.

Alguns problemas identificados foram: os membros da equipe não estão se comunicando de forma eficiente, levando a mal-entendidos e atrasos no atendimento; percebe-se a ausência de um espírito colaborativo, o que vem prejudicando a resolução rápida e eficaz das queixas dos clientes e, além disso, a equipe está desmotivada e há uma falta de sinergia, afetando o desempenho de modo geral.

ETAPA 1:

- A partir do cenário apresentado, liste duas competências comportamentais que precisarão ser trabalhadas no processo de treinamento e desenvolvimento dessa equipe, e que devem constar no seu plano de desenvolvimento. Competência comportamental é o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que se manifesta no comportamento das pessoas ao desempenhar uma tarefa, gerando resultados favoráveis no ambiente profissional. Diz respeito à capacidade de lidar com as pessoas nos mais diferentes contextos e realidades.
- Após listar as duas competências comportamentais, é o momento de descrevê-las, ou seja, discorrer sobre quais conhecimentos, habilidades e atitudes compõem cada uma delas. É fundamental que, ao descrever as competências, você procure relatar elementos no comportamento que são baseados em evidências e poderão ser observados.

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

Liderança: apresenta capacidade de assumir as rédeas da situação, destacando-se perante os demais na execução das atividades propostas. Busca propor novas ideias à equipe e orienta as pessoas a

colocarem em prática essas ideias. Apresenta facilidade em lidar com pessoas, utilizando de educação e comunicação respeitosa, conquistando a confiança delas. Incentiva a equipe a dar o seu melhor, por meio de palavras e gestos, e a pensar conjuntamente em caminhos para o alcance dos seus propósitos.

Agora, é a sua vez!

Competências comportamentais da equipe de atendimento ao cliente

Competência	Descrição
1.	
2.	

ETAPA 2:

Nessa etapa, você deverá elaborar os objetivos que pretende atingir com a execução do plano de desenvolvimento da equipe. Os objetivos são o alvo, os resultados esperados com a implementação do plano. Eles devem ser claros, específicos e alcançáveis, e devem ajudar a direcionar os esforços durante a concretização do plano de desenvolvimento da equipe, garantindo que todos os membros saibam o que se espera alcançar e juntos possam trabalhar para se chegar a esses resultados.

Lembre-se que a descrição dos objetivos deve iniciar com verbos, pois eles indicam ação, orientando para o seu desempenho. Sendo assim, elabore dois objetivos que constarão no plano de desenvolvimento da equipe.

Como exemplo, retomo aqui um dos objetivos que norteiam a nossa aula prática:

Levar você, estudante, a compreender a relevância da aplicação de dinâmicas de grupos como ferramenta estratégica na condução de processos de desenvolvimento de grupos e pessoas.

Agora, é com você!

Objetivos:

1. _____
2. _____

ETAPA 3:

Agora, chegou o momento de elaborar uma proposta de dinâmica de grupo que comporá o plano de desenvolvimento da equipe. A dinâmica de grupo deve ser pensada a partir dos objetivos já formulados, buscando desenvolver, por meio de sua aplicação, as competências comportamentais

identificadas.

Sendo assim, o propósito dessa etapa é você criar uma dinâmica de grupo que seja condizente com o plano de desenvolvimento da equipe.

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

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

<https://orienteme.com.br/blog/dinamica-de-grupo/>

<https://www.gestaumlabs.com.br/blog/dinamicas-para-treinamento>

<https://jobconvo.com/blog/dinamicas-de-grupo/>

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

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

Agora é a sua vez!

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

Materiais necessários para a realização da dinâmica:	

ETAPA 4:

Imagine que, agora, você irá apresentar um esquema do plano de desenvolvimento da equipe ao diretor da empresa.

- Para cumprir essa tarefa, você irá estruturar o plano de desenvolvimento da equipe, de modo que fique visível em formato de esquema, servindo para a tomada de decisão sobre os principais elementos que orientarão a implementação do plano.

Para isso, você vai utilizar a ferramenta **5W2H**, que é utilizada principalmente no planejamento estratégico para assegurar que todas as informações essenciais sejam consideradas antes de iniciar uma ação ou projeto. Ela é composta por sete perguntas fundamentais que começam com W e H (em inglês):

- O que (**What**) deve ser feito?
- Por que (**Why**) deve ser implementado?
- Quem (**Who**) será o responsável pela ação?
- Onde (**Where**) deve ser executado?
- Quando (**When**) deve ser implementado?
- Como (**How**) deve ser conduzido?
- Quanto (**How much**) vai custar a implementação?

Essas perguntas ajudam a definir claramente o que precisa ser feito, por quem, quando, onde e de que maneira, garantindo que todos os aspectos cruciais sejam considerados e planejados. Essa abordagem ajuda a minimizar falhas de comunicação, reduzir riscos e aumentar a eficiência na implementação do plano.

- Agora, é com você! Preencha o formulário abaixo e estruture o plano de desenvolvimento da equipe, a ser exibido ao diretor da empresa. E não esqueça de considerar no plano a aplicação da dinâmica de grupo construída por você.

Plano de desenvolvimento da equipe de atendimento ao cliente (5W2H)

5W					2H	
What	Why	Who	Where	When	How	How much
O que?	Por quê?	Quem?	Onde?	Quando?	Como?	Quanto?
Ação/ desafio	Justificativa/ explicação	Responsável(is)	Local a ser realizado	Prazo/ cronograma	Procedimentos/ etapas/ recursos	Custo/ investimento

ETAPA 5:

A última etapa será a elaboração do **relatório final**, no qual você deverá demonstrar a viabilidade do plano de desenvolvimento da equipe, defendendo a utilização da dinâmica de grupo como um recurso estratégico para trabalhar as competências comportamentais nos colaboradores, contribuindo com o sucesso da equipe e da organização.

Checklist:

É importante verificar se as seguintes etapas foram realizadas:

- Descrição das duas competências comportamentais a serem trabalhadas no processo de desenvolvimento da equipe.
- Definição dos dois objetivos que guiarão a execução do plano de desenvolvimento da equipe.
- Elaboração da proposta de dinâmica de grupo, contemplando os seguintes pontos: nome da dinâmica de grupo, quantidade de pessoas que irão participar, tempo de duração, objetivo da dinâmica, instruções de execução e materiais necessários para a realização da dinâmica.
- Esquematização do plano de desenvolvimento da equipe por meio da ferramenta 5W2H.
- Elaboração do relatório final, com argumentos que demonstrem a viabilidade do plano de desenvolvimento da equipe e a defesa da utilização da dinâmica de grupo como estratégia para trabalhar as competências comportamentais.

RESULTADOS

Resultados da aula prática:

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