

Desenvolvendo comportamento através da dinâmica de grupo ***por Maria Inês Felipe***

A dinâmica de grupo faz vivenciar situações análogas ao dia-a-dia de trabalho. É um procedimento que poderá ajudar na mudança de comportamento, além de identificar como a pessoa age em grupo.

O aumento da concorrência entre as empresas provoca valorização de características pessoais até recentemente pouco exigidas dos profissionais pelo mercado de trabalho.

Podemos identificar tal situação nos trabalhos de consultoria, tanto nos processos seletivos como no desenvolvimento de pessoal, através de sessões de treinamento.

Hoje não basta somente conhecimento técnico. É também preciso, entre outros, trabalhar em equipe, flexibilidade, participação efetiva na busca de resultados, agindo criativamente e inovando processos e métodos organizacionais.

É evidente que somente a capacidade de resolver questões lógicas não é suficiente para garantir a sua empregabilidade. O profissional deve buscar um equilíbrio emocional que possibilite enfrentar situações adversas e de conflito, de forma estável e consciente.

Tais competências podemos perceber indo ao encontro a um princípio básico do ser humano que é agir socialmente. Como diz o ditado, “nenhum homem é uma ilha”.

Sabemos também que o processo de interação grupal não é tão fácil, pois exige das pessoas transformações comportamentais e que por muitas vezes vão contradizer sua cultura, educação familiar e mesmo sua personalidade.

O ser humano é competitivo e está acostumado a trabalhar individualmente. Muitas empresas premiam estas características, embora podemos perceber que muitas estão valorizando também os resultados obtidos pelos grupos da organização.

O papel da organização neste contexto

1 – Identificar algumas características pertinentes à sua necessidade, através de processos seletivos adequados, facilitando as atividades de desenvolvimento de pessoal.

2 – É fundamental a criação de incentivos a programas de treinamento que tenham como tema: motivação, liderança, times de trabalho, gestão participativa, tomada de decisões, empowerment, criatividade e inovação, soluções criativas de problemas etc.

Tais programas devem permitir aos funcionários refletir sobre o seu autodesenvolvimento, despertando o desejo por relações pessoais e por uma melhor qualidade de vida: o que os levará à formação de suas identidades organizacionais e pessoais.

Enfim, devem permitir aos mesmos aprender a lidar com suas emoções, melhorando assim suas performances, cabendo à organização a promoção do seu capital intelectual.

A dinâmica de grupo faz vivenciar situações análogas ao dia-a-dia de trabalho e é um procedimento que poderá ajudar na mudança de comportamento, através de sessões de treinamento e desenvolvimento, como também poderá identificar como a pessoa age em grupo, principalmente sendo utilizada em processos seletivos.

Portanto, trata-se de uma técnica valiosa que poderá ser utilizada em treinamento de pessoal, seleção de pessoal, avaliação de potencial, pesquisa de clima organizacional, bem como levantamento de necessidades da organização, busca de soluções criativas de problemas e desenvolvimento do potencial criativo.

Especificamente em processos seletivos – Através de jogos cooperativos podemos identificar como a pessoa se identifica e se relaciona com os demais e se é capaz de sair do espírito competitivo inflexível etc.

Sempre devemos considerar a cultura da organização e quais as características necessárias para aquele cargo na referida organização.

Pela nossa prática, podemos perceber que muito tem se cobrado, nos processos seletivos, os seguintes comportamentos das pessoas:

- Espírito de equipe
- Liderança
- Ambição
- Facilidade de comunicação
- Facilidade de lidar com pressões externas
- Criatividade e inovação
- Equilíbrio emocional
- Capacidade de agregar para a organização

Podemos perceber que estas características são as procuradas pelas organizações nos processos seletivos e que a técnica mais eficaz para identificar os requisitos acima descritos é a dinâmica de grupo.

Através de jogos, que são atividades espontâneas regidas por regras como tempo e estratégias, permite que se trabalhe com o tema de forma que revelem as facetas de seu caráter, comportamento que normalmente não se revela em outras situações.

Algumas das técnicas são situações que fogem do cotidiano, ou seja, de atividades específicas do cargo, mas que por analogia podem os identificar determinados comportamentos.

O estabelecimento de Analogias não usuais, técnica desenvolvida pela Universidade de Compostela, na Espanha, no curso de Criatividade, favorece a interpretação dos comportamentos observados com maior eficiência, provocando maior acertividade.

Muitas das técnicas utilizadas em processos seletivos poderão ser utilizadas em treinamento de desenvolvimento de desenvolvimento de pessoal – o que vai diferenciar é a leitura dos comportamentos.

Em treinamento devemos interpretar os comportamentos observados e em seleção de pessoal, somente assinalando algumas questões, de forma genérica, sutil, servindo como feedback para os candidatos.

Portanto, a formação na área de humanas é fundamental para o êxito da utilização de tal procedimento. Mas somente esta técnica não garante a eficácia de um processo seletivo. É preciso utilizar outros métodos, tais como testes e entrevistas, para identificar o verdadeiro potencial dos candidatos, principalmente quando utilizada em processo seletivo.

A prática de dinâmica de grupo tem sido utilizada por várias empresas, mas cabe um alerta:

- Falta de conhecimentos profundos sobre o comportamento humano – Pelo desconhecimento, passa-se a agir com os candidatos e com os dados obtidos da dinâmica de grupo de maneira amadora e pejorativa, rotulando e discriminando as pessoas.
- Não domínio da técnica – Muitos profissionais não dominam a técnica e principalmente não sabem como interpretar os comportamentos observados, ou avaliam conforme o seu referencial, que poderá ser preconceituoso.
- Não sabem escolher a técnica – Muitos profissionais escolhem a técnica sem saber efetivamente os requisitos exigidos pelo cargo. Escolhendo a que mais agrada, não significa que será a mais eficaz e que possa recolher melhores resultados.
- Modismo – Deve-se evitar em utiliza-lo por estar na moda, do tipo o vizinho usa, meu amigo disse, eu li na revista etc.
- Amadorismo – Alguns profissionais compram um livro de dinâmica de grupo, escolhem algumas, aplicam nos candidatos sem saber dirigi-la de forma correta.
- Questões éticas – Alguns aspectos éticos muitas vezes são desconhecidos pelos aplicadores das técnicas.

Quando for convocar os candidatos para participar do processo seletivo.

- Faça um planejamento prévio de todas as etapas, tais como técnica utilizada, duração e data.
- Informe o(s) candidato (s) de todas as etapas, para poderem também se organizar. Mesmo estando à procura de uma colocação, ele (s) não está a inteiro dispor da empresa.
- As dinâmicas duram em média 3 a 4 horas.
- Não atrase, considere que você está lidando com pessoas e ninguém gosta de esperar. Atrasos só servem para deixar o candidato irritado, sem contar que revela a falta de respeito e organização por parte da empresa.

Especificamente em treinamento e desenvolvimento de pessoal

A dinâmica de grupo é fundamental para o desenvolvimento e mudança de comportamento. Sendo assim, todos esses aprendizados somente serão efetivamente transformados em comportamento quando vivenciado.

Como diz o provérbio chinês: “ o que escuto eu esqueço, o que vejo posso lembrar, o que faço não esqueço”.

Sendo assim, não podemos também utilizar a técnica pela técnica e sim ela aplicada a uma análise acompanhada de uma compreensão dos processos e fenômenos grupais. Portanto, a formação do profissional na área de humanas em condução de grupos é fundamental.

Ou seja, é fundamental a fundamentação teórica associada à técnica vivenciada e não somente a técnica vivenciada como o jogo de salão, onde todos se diverte, brincam, alegram-se e depois o que poderá colocar em prática o aprendizado? Onde modificou o comportamento? De que forma poderá retribuir á organização o capital investido?

Isso deverá servir de alerta! Pois é um investimento sem retorno, quando não aplicado e desenvolvido de forma séria, profissional , científico e vivencial por parte do coordenador.

Temos percebido quando nos é solicitado treinamento de criatividade, cabe ressaltar que treinamento de criatividade não é somente descontração, festa, etc.

Falar em criatividade empresBernhardMod é falar na busca de resultados, saídas para o desenvolvimento de produtos, processos, partindo do princípio da dialética que é pensar com a cabeça da lua, mas com os pés no chão.

A dinâmica de grupo é fundamental para o desenvolvimento e mudança de comportamento.

Isso envolve método, processo, etapa de pensamento criativo e não somente a criação por si só, por vezes sem utilidade, sendo assim não é criatividade. Quando falamos em criatividade e inovação empresBernhardMod, devemos ter a mesma metodologia, ou seja, a busca de resultados em todos os programas de treinamento.

Somente integrar pessoas, atualmente, não é o suficiente para o busca de resultados concretos.

Muitas técnicas facilitadoras como Torbelino de idéias, brainstorming, brainswrtiting, jogos lingüísticos, empresariais, dinâmica de grupo, psicodrama – somente darão resultado quando associadas ás fundamentações teóricas, científicas e vivencia, fazendo sentido como o dia-a- dia da empresa e com sua realidade.

Dicas e Toques

- Experiência vivencial de condução de grupo, saber o que observar, como e validar comportamento.
- O domínio da técnica e a fundamentação teórica é fundamental.
- A escolha deverá estar diretamente associada aos objetivos.
- Clareza no convite das vivências, processo ganha-ganha.
- Análise científica das técnicas é o básico para mudança de comportamento.
- Responda a pergunta: Como coloco em prática o que foi vivenciado?
- Não esqueça dos princípios básicos da ética profissional e pessoal, pois você está lidando com pessoas.

Maria Inês Felipe

mariaines@mariainesfelippe.com.br

A autora atua na área de Recursos Humanos apóia as empresas em seus processos de Desenvolvimento Gerencial e equipes, Diagnóstico das relações trabalho, Avaliação de Potencial, Competências e Desempenho, Programas de Criatividade e Inovação, Coaching em projetos de Gestão Pessoas, Soluções Inovadoras de Problemas Organizacionais.

Psicóloga, pós-graduada em Administração de Recursos Humanos, Máster em Criatividade e Inovação Aplicada - Universidade de Compostela, Espanha. Participou do Training Course on Solving Human & Organizational Problems for Brazil – Japão.

Realizadora de workshop e palestras no Brasil e no exterior (ONU em Angola , África do Sul, Venezuela, Argentina, Portugal, Espanha e México). Palestrante do IBC- Internacional Business Communications e vários congressos Nacionais.

Professora de pós graduação e MBA do Instituto Chiavenato, FAAP, Universidade Anhembi Morumbi, Faculdade de Alagoas, Maringá e Londrina.

Professora convidada pela USP para ministrar aulas no MBA dos oficiais da Polícia Militar e também da Universidade de Fernando Pessoa (Portugal -Porto) pra ministrar aulas no Máster em Criatividade e Inovação.

Criadora e Gestora do Prêmio APARH - Revista Vencer! de Criatividade nas empresas e do 1º Fórum de Inovação Aplicada ao Negócio . Possui mais de 200 artigos publicados na grande imprensa envolvendo revista especializada . Membro atuante em congressos da ABRH Nacional.

Participação nos livros: Manual de Treinamento e Desenvolvimento de Pessoal - ABTD- Makron Books – Capitulo: Levantamento de Necessidades de Treinamento. Competências para o Sucesso - Ricardo P. Xavier- 2. edição Editora STS- Capitulo: Ronaldinho ou Barrichello. Sua carreira - Evitando os erros que atrapalham - Ricardo P.Xavier. Editora STS- Capítulos: Você Administra ou Executa? Você possui o Entusiasmo?

Acesse o site: www.mariainesfelippe.com.br



Fonte: Portal Administradores www.administradores.com.br

Portal Administradores é parceiro da MMR Brasil.

Curso de Gerenciamento de Projetos em São Paulo.