



DINÂMICAS PARA TREINAMENTO CORPORATIVO

Índice Índice

INTRODUÇÃO

DINÂMICAS CORPORATIVAS
COMO INSTRUMENTO DE
DESENVOLVIMENTO.

PÁG.3

1

DINÂMICAS PARA ESTIMULAR
O TRABALHO EM EQUIPE!

PÁG.5

2

DINÂMICAS PARA ANALISAR
SUA COMUNICAÇÃO DENTRO
DA ORGANIZAÇÃO!

PÁG.9

3

DINÂMICAS PARA SE TRABALHAR
A EMPATIA NO AMBIENTE
CORPORATIVO!

PÁG.13

4

DINÂMICAS PARA FORTALECER
A COOPERAÇÃO ENTRE AS EQUIPES!

PÁG.17

5

DINÂMICAS PARA DESENVOLVER
SUA ASSERTIVIDADE!

PÁG.21



DINÂMICAS CORPORATIVAS COMO INSTRUMENTO DE DESENVOLVIMENTO.

Você sabia que, pela primeira vez, os jogos corporativos foram usados como instrumento de treinamento nas organizações na década de 1950, nos Estados Unidos?

Já no Brasil, os jogos chegaram com força total na década de 1980. E hoje, o mercado apresenta uma série de variedades de jogos, cuja característica está ligada à adaptação da nossa cultura e das necessidades específicas de cada indivíduo.

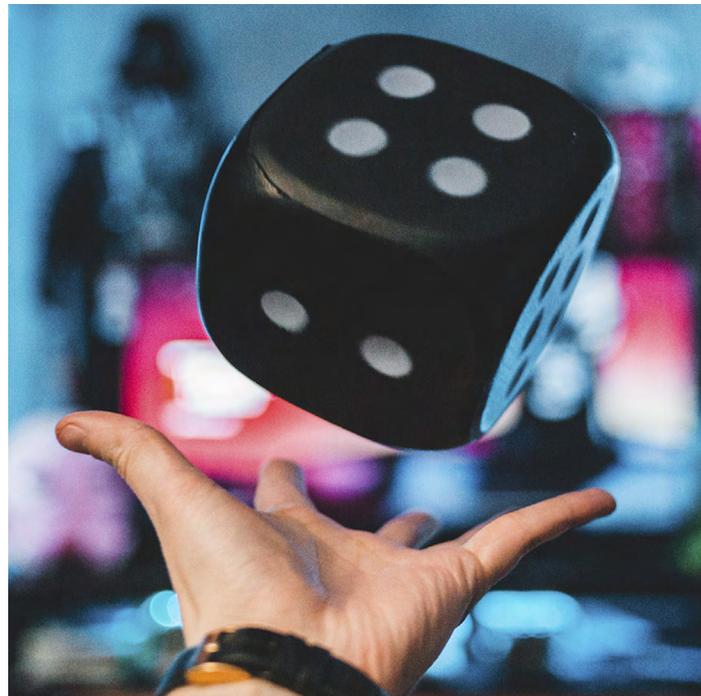
Os jogos são utilizados para a avaliação dos funcionários e tem o objetivo de mudar determinados comportamentos, melhorando o desempenho de toda a equipe. Tudo isso é feito em um ambiente favorável, com decisões e atitudes controladas, visando um propósito específico. E mesmo simulando situações de forma lúdica, os jogos empresariais mostram resultados reais para a empresa, desenvolvendo seus colaboradores tanto em nível pessoal, quanto profissional.

Por sua vez, a dinâmica de grupo é um método muito utilizado para unir e fortalecer sua equipe de trabalho, com a finalidade de torná-la mais eficiente e produtiva. E além das dinâmicas possibilitarem a socialização e melhorarem a comunicação entre o seu time, elas estimulam diversas competências, como proatividade, colaboração, relacionamento interpessoal.

As dinâmicas de grupo são uma forma divertida e eficiente de melhorar o nosso relacionamento entre os membros da sua equipe. Elas trabalham a integração através de exercícios simples que incentivam a colaboração entre os profissionais, o conhecimento e uma melhor convivência com as diferenças.

OS BENEFÍCIOS DAS DINÂMICAS DE GRUPO:

- o **Equipe** mais empenhada e comprometida com o trabalho, facilitando o alcance de metas individuais e coletivas;
- o **Maior** transparência nas relações interpessoais;
- o **Mais** confiança entre os membros da equipe, o que proporciona o dia a dia no trabalho mais leve e agradável;
- o **Trabalho** mais colaborativo;
- o **Melhoria** geral da performance da equipe, com membros cada vez mais engajados e conscientes de suas habilidades para se atingir os objetivos da empresa.



CONFIRA, A SEGUIR, DEZ DINÂMICAS DE GRUPO PARA COLOCAR EM PRÁTICA NA SUA EMPRESA!

1. DINÂMICAS PARA ESTIMULAR O TRABALHO EM EQUIPE!



6.3.5

1.1. TÉCNICA 6.3.5

Essa dinâmica funciona como um brainstorming entre todos da equipe, que nada mais é do que estimular a geração de ideias criativas e inovadoras.

Ela se baseia para solucionar um problema ou atingir determinado objetivo questionado pelo grupo ou pelo supervisor da dinâmica.

5

Os números presentes no nome da dinâmica - 6.3.5 têm o seguinte significado:

- 6: refere-se** ao número de pessoas que participam da dinâmica;
- 3: relaciona-se** com o número de ideias sugeridas por cada um;
- 5: refere-se** ao tempo que cada membro tem para escrever suas ideias — o que significa que, ao final de 6 sessões, em apenas 30 minutos, são geradas 108 novas ideias!

As ideias podem ser escritas, desenhadas ou esquematizadas em um formulário previamente preparado, e, após cada rodada de 5 minutos, o papel deve ser passado para o colaborador ao lado. Assim, na próxima rodada, os colaboradores podem se inspirar nas ideias dos colegas para desenvolverem novas ideias.

O mais interessante dessa técnica é que, quanto mais ela é aplicada, maior torna-se a capacidade de resolução de problemas e criatividade dos colaboradores, o que facilita o surgimento de ideias cada vez melhores.

1.2. ILHA DO TESOURO

Essa é uma dinâmica surpreendente!

Você só vai precisar de uma caixa de chocolate (ou o que você preferir) e folhas de flip chart. O único objetivo dessa dinâmica é motivar, melhorar o trabalho em equipe e superar os desafios.



A dinâmica funciona da seguinte maneira:

- **Posicione** uma de folha flip chart. aberta no canto de uma sala e coloque a caixa de chocolate em cima. ESSA SERÁ A "ILHA DO TESOURO".
- **Em seguida**, do outro lado da sala, abra uma folha de flip chart para cada dupla, uma ao lado da outra.
- **Cada dupla** deve ficar em cima da sua folha de flip chart e precisa chegar até a "ilha", mas sem tocar os pés no chão fora da folha de flip chart.
- **A folha** pode ser movida, mas devem ter cuidado para não rasgarem!
- **Estabeleça** um tempo máximo para que todos os colaboradores cheguem até a "ilha". Se alguém colocar os pés no chão ou rasgar a folha, deverá ser desclassificado da atividade.
- **O segredo** dessa dinâmica está no fato de que só é possível chegar à "ilha" se uma dupla convidar a outra para subir em sua folha de flip chart, e depois, pegar a folha vazia e colocá-la na frente. E, assim, sucessivamente, até ambas chegarem até o prêmio.

Você tinha pensado nisso? Muito legal, né?

Agora, se nenhuma dupla perceber essa jogada durante o período estabelecido, finalize a dinâmica e mostre como seria a resolução. Ao final, exponha sobre a importância do trabalho em equipe e da criatividade para que o objetivo seja realmente alcançado. E deixe bem claro que não é possível atingir metas coletivas sozinho.

2. DINÂMICAS PARA ANALISAR SUA COMUNICAÇÃO DENTRO DA ORGANIZAÇÃO!



2.1. DESENHO ÀS CEGAS

Quando o problema da sua equipe está na comunicação, essa dinâmica pode entrar em jogo e se tornar uma ferramenta eficaz, possibilitando a melhoria da potencialidade da equipe.

A dinâmica funciona da seguinte maneira:

A equipe tem que se dividir em duplas e cada dupla deve sentar-se de costas um para o outro. Um deles receberá um papel com um desenho (coração, estrela, quadrado, um desenho à sua escolha) e outro receberá um papel em branco e um lápis. O colaborador que está com a figura, deve passar orientações para a sua dupla sobre como desenhar aquele objeto, mas claro, sem dizer exatamente o que é. Estimule um tempo de 5 minutos para as duplas realizarem a atividade. Os dois devem achar um jeito de entender o que o outro está dizendo para conseguirem reproduzir a figura. Ao final, eles devem comparar os desenhos para verificar se conseguiram se comunicar de forma efetiva e conversar sobre o processo e as possíveis falhas na comunicação.

Para análise e questionamentos após a dinâmica:

- **Como** a pessoa que recebeu o desenho passou as instruções para a outra?
- **Como** a pessoa que desenhou recebeu as informações?
- **Eles** tiveram paciência um com o outro? Se irritaram ou se divertiram durante processo?
- **Quais** foram as principais dificuldades?

2.2. QUEM SOU EU?

Para realização dessa dinâmica, é necessário escrever em pedaços de papel o nome de personalidades, como cantores, atores, políticos, entre outros. Em seguida, cole esse papel na testa de um dos participantes. A ideia é que cada indivíduo possa visualizar a personalidade que está colada nas testas dos demais, mas não a sua. Cada participante deve fazer perguntas para todos para tentar adivinhar qual é a personalidade que está colada na sua testa. As perguntas podem incluir "Sou homem?"; "Sou mulher?"; "Trabalho fazendo shows?", entre outras. É possível perguntar o que quiser, mas os participantes que estão respondendo podem dizer apenas "sim" ou "não".



A avaliação dessa dinâmica visa observar a comunicação da pessoa participante, quanto tempo o indivíduo levou para descobrir o que estava escrito na sua testa, se desistiu ou persistiu, se conseguiu estabelecer boa comunicação com os demais e como as pessoas se portaram tentando ajudar ou não.



3. DINÂMICAS PARA SE TRABALHAR A EMPATIA NO AMBIENTE CORPORATIVO!



3.1. DINÂMICA DA EMPATIA

A dinâmica funciona assim: em um papel em branco, todos os participantes deverão escrever, de modo que a sua letra não seja identificada, alguma dificuldade que encontra no relacionamento interpessoal e que não gostaria de expor oralmente em qualquer ambiente.

O próximo passo é o coordenador da dinâmica recolher os papéis entregues e misturá-los. Como um sorteio, os papéis serão pegos pelos participantes da dinâmica, que assumem como seus os problemas lá escritos.



A ideia é fazer sugestões de soluções e não promover debates ou perguntas. **O líder** da dinâmica deve propor questões **como:**

"O outro compreendeu seu problema?";

"Como você se sentiu ao ver o problema descrito?";

"Você compreende o problema do outro?";

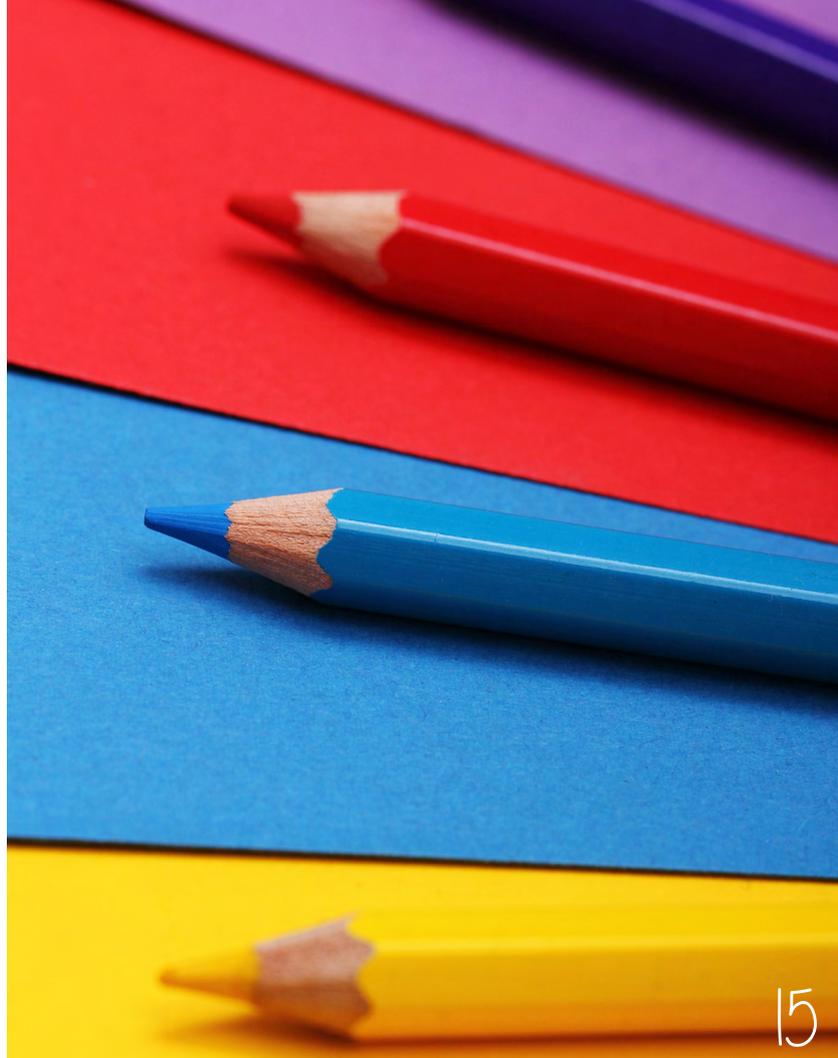
ou

"Como você se sentiu em relação ao grupo?".

Com isso, é mais fácil se colocar no lugar do outro e, assim, entender seus comportamentos e sentimentos, o que é essencial para desenvolver a empatia necessária para a convivência em grupo.

3.2. DINÂMICA DAS CORES E SENTIMENTOS

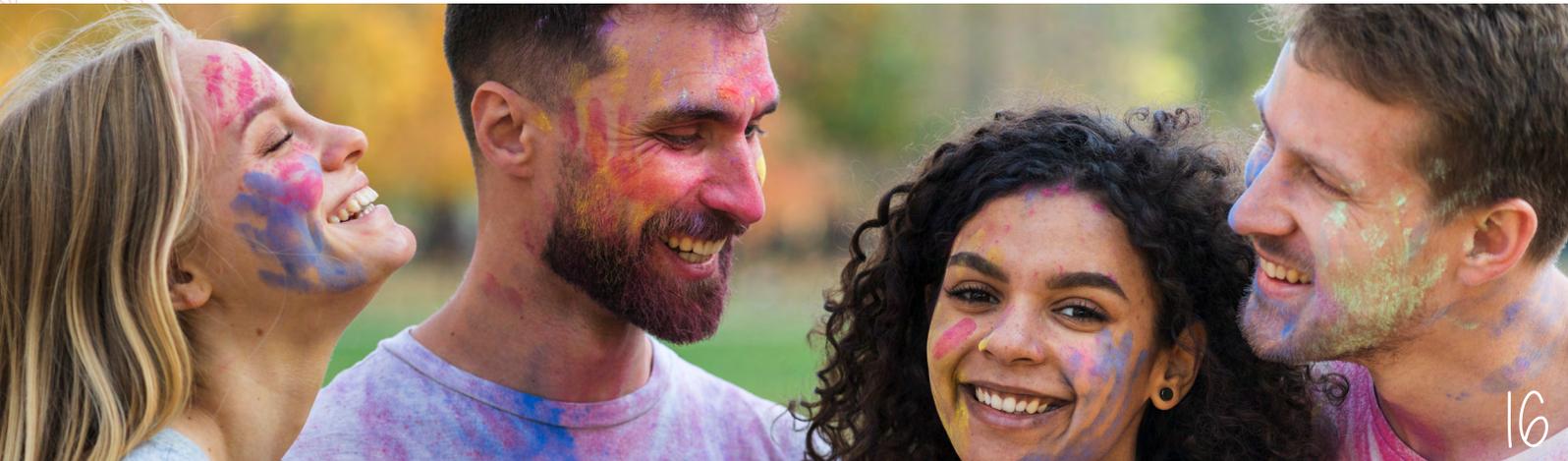
Em um local confortável, faça uma roda com todos os participantes, com lápis de cor e folhas de papel. O instrutor da dinâmica deve orientar que todos expressem com uma **cor o sentimento/emoção** que está sentindo naquele momento.



Feito isso, todos devem mostrar o seu papel e explicar o que aquela cor representa. Caso seja algo negativo, todos os outros colegas devem oferecer uma emoção positiva ao outro – por meio de uma cor que transmita um sentimento bom.

Por exemplo, se alguém optou pela cor preta por estar se sentindo mal, outra pessoa pode lhe oferecer o amarelo que reflete felicidade.

A ideia é que todos os participantes estejam à vontade para compartilhar os seus sentimentos, para assim receber apoio dos seus colegas. Além disso, um sentimento de empatia passa a existir em função do conhecimento sobre a vida dos colegas, o que é muito importante para um trabalho em equipe.



4. DINÂMICAS PARA FORTALECER A COOPERAÇÃO ENTRE AS EQUIPES!



4.1. RESOLVA O PROBLEMA

O principal objetivo dessa dinâmica é fazer com que todos os profissionais valorizem as competências uns dos outros e se ajudem a resolver um determinado problema. A intenção é mostrar como a ajuda do colega de trabalho pode ser determinante para que uma lacuna seja resolvida, conhecer melhor as ideias daquele colaborador e expandir o senso de grupo nos participantes também.

Para que a dinâmica aconteça, o orientador deve distribuir papel e caneta e todos devem, de forma sucinta e anônima, descrever um problema X que gostaria de resolver com ajuda dos colegas e pedir uma solução. Os problemas devem ser colocados numa caixinha lacrada e sorteados.

Logo após, o grupo deve se reunir em círculo e, um por vez, cada membro deve pegar um papel e ler em voz alta o problema apontado e perguntar ao grupo sugestões de como resolver esse problema. Todos os participantes devem ser ouvidos e sugerir alguma ideia.

Ao final, todos devem compartilhar o seu aprendizado com esta experiência, falar sobre o que foi vivido, sendo que o maior deles deve ser o entendimento de que a cooperação profissional é essencial para resolver os problemas na empresa, aumentar a empatia e para que todos possam se desenvolver e crescer juntos.

É uma dinâmica simples que pode entrosar ainda mais os profissionais e fazê-los refletir sobre a importância que o papel de cada um tem para a construção dos seus resultados. No dia a dia isso nem sempre é percebido, por isso é necessário ser constantemente lembrado pelo líder, que deve buscar aplicar estratégias de cooperação como essa para unir sua equipe cada vez mais.



4.2. VAMOS DAR AS MÃOS

Essa dinâmica tem o propósito de trabalhar a liderança situacional e a cooperação entre os profissionais.

E ela funciona da seguinte forma:

Todos os participantes deverão formar um grande círculo de mãos dadas. O instrutor vai solicitar que todos olhem e memorizem as pessoas com quem está segurando as mãos (direita e esquerda). No próximo passo, o instrutor solicita que todos comecem a caminhar tranquilamente pelo espaço, saindo da sua posição original e, por meio de um sinal, todos deverão se posicionar no centro da sala e deverão permanecer parados.

Neste momento, o instrutor solicita que as pessoas, sem sair do lugar, deem as mãos para aquelas pessoas que estavam de mãos dadas no início da dinâmica. (mão direita com a pessoa que estava a sua direita e mão esquerda com a pessoa que estava a sua esquerda).

O último passo, é solicitar que todos juntos tentem abrir a roda. Vale tudo, pular, passar por baixo, girar... Só não pode soltar as mãos. A roda deverá ficar do mesmo jeito que no começo da dinâmica.

Ao realizar a tarefa, todos terão vencido e aprendido uma importante lição: que juntos são mais fortes e podem sempre mais quando conseguem unir suas competências e cooperar em equipe.

5. DINÂMICAS PARA DESENVOLVER SUA ASSERTIVIDADE!



5.1. O QUE VOCÊ FARIA?

O **grande objetivo** dessa dinâmica é despertar a atenção do grupo e provocar reflexões sobre o conceito da assertividade. Além de propor a discussão em grupo e analisar o grau de assertividade individual e o trabalho em equipe.

O **material necessário** será apenas algumas situações impressas no papel para discussão.

O facilitador deverá entregar a cada grupo uma folha contendo situações, propondo que cada grupo se ocupe de uma diferente situação. A partir disso, cada grupo deverá discutir como resolveria a situação proposta. Lembrando que assertividade implica em defender o próprio espaço, não deixando de se colocar e nem que o outro lhe ocupe um espaço que é seu de direito. Portanto, o facilitador deverá enfatizar que o grupo precisa se posicionar perante o outro que estiver se excedendo (de maneira adequada).

Para a discussão, o facilitador dará **5 minutos** aos grupos (cada grupo só discutirá uma situação). Em seguida, o facilitador escolhe um grupo para iniciar e irá perguntar como eles se dirigiriam à pessoa. A atividade torna-se mais rica quando o facilitador assume o papel da pessoa para quem o grupo deve dizer a mensagem. Desta forma, obrigará os participantes a construírem o discurso, evidenciando se, de fato, agiria de forma assertiva.

O **facilitador** deverá **interpretar**, favorecendo a argumentação dos grupos. Caso o facilitador considere necessário, poderá perguntar aos outros grupos quem deseja também argumentar naquela situação (quando o grupo da vez não se sair bem ou quando sentir que isso enriquecerá a atividade). Ao final, poderá promover a discussão sobre como os participantes se colocam em situações em que a assertividade se faz necessária.

Interessante, né?



23

Logo abaixo, algumas sugestões de situações que poderão ser utilizadas para a atividade:

- o **Um amigo** muito próximo a você passou por uma situação difícil e lhe pediu uma quantia emprestada. Depois disso passou a lhe evitar, não tocando mais no assunto do dinheiro. O que você faria?
- o **Você planejou** para o período de férias uma viagem para descansar com sua família. Porém, ao saber do evento, seus tios, que são seus padrinhos, decidiram ir também. Eles têm três filhos, crianças superativas. O que você faria?
- o **Você recebeu** em sua casa um casal de amigos que você não vê há muito tempo. Hoje, eles têm um filho com 3 anos. Enquanto vocês conversavam, o menino andava pela casa mexendo em tudo. Os pais pareciam não se importar. O que você faria?



5.2. ATÉ QUE PONTO SOU ASSERTIVO(A)?

O **facilitador** lerá alguma situação, deixando um intervalo de tempo depois de cada história, para que os participantes identifiquem se o personagem foi assertivo, não assertivo ou agressivo, assim como, comentar experiências próprias que tenham recordado e qual resposta assertiva encontraram para o exemplo de não assertividade e de agressividade.

Veja abaixo algumas situações que podem ser utilizadas nessa atividade:

OCASIÃO EM QUE NÃO FUI ASSERTIVO

Na semana passada meu irmão pegou R\$ 100,00 da minha carteira sem me pedir. Em consequência, não pude ir ao cinema ver o filme que queria esta noite. Ele costuma fazer coisas como essa, mas nunca lhe digo nada.

OCASIÃO EM QUE FUI AGRESSIVO

Uma amiga discutia comigo na oficina. Eu tinha dor de cabeça, gritei afirmando que ela era uma pessoa sem consideração, imatura e fui deixando-a falando sozinha.





OCASIÃO EM QUE FUI ASSERTIVO

Outro dia, eu fui com um amigo no carro e ele me pediu um cigarro. Eu lhe disse que fumar em um espaço tão reduzido e fechado não me agradava e pedi, por favor, que ele não fumasse enquanto estivessemos dentro do carro. Ele então apagou o cigarro.

Depois de explicadas as situações, o facilitador solicita aos participantes que façam uma autoanálise sobre os comportamentos (agressivo, assertivo e não assertivo) que demonstram em cada uma das áreas da vida: saúde, trabalho, economia, família, sociedade, estudos (atuais), valores.

Em seguida, o facilitador divide subgrupos para que comentem suas respostas. Ele então conduz um processo para que o grupo analise como se pode aplicar o que foi aprendido em sua vida.

DINÂMICAS PARA TREINAMENTO CORPORATIVO

A **André Luna Consultoria** desenvolve programas na área de educação corporativa, de forma modular, baseada na realidade do seu negócio. São módulos em formato de workshop com uma carga horária enxuta – que não prejudica a operação do seu empreendimento. Além disso, utiliza metodologias inovativas que tornam o aprendizado prático e inovador.



Entre em contato com a gente



andreluna.com



(81) 9.8286-7388



(81) 3039-5898

Endereço: Av. Gov. Agamenon Magalhães,
2656 - Espinheiro, Recife - PE, 52020-000

André Luna
CONSULTORIA EM GESTÃO

ALC LAB
JOGOS CORPORATIVOS