



Segredos dos Psicotécnicos

para quem não quer ser surpreendido

www.psicotecnicos.sucks.nl
www.psicotecnicos.135.it
www.psicotecnicos.ze.cx
www.psicotecnicos.xn.pl
www.psicotecnicos.5p.pl

www.psicotecnicos.learn.to
www.5x.to/psicotecnicos
www.psicotecnicos.cla.fr
www.psicotecnicos.5v.pl
www.psicotecnicos.8x.pl

por Psico Hood

neste volume:

Dinâmicas de Grupo

livre reprodução e distribuição

P R E F Á C I O

Os testes psicotécnicos geralmente são compostos de testes de personalidade, testes de raciocínio e testes de habilidades específicas. Estude todos, pois é necessário um número mínimo de adequação em cada tipo deles e há uma pontuação mínima geral a ser atingida. Os índices de eliminações nas avaliações psicológicas em geral são de 15 a 40%, dependendo do concurso.

Não acredite em lendas do tipo “os psicólogos têm como saber se você está mentido”, “os psicólogos ficarão desconfiados com respostas muito perfeitas”, “os psicólogos irão confirmar ou desmentir o resultado do teste com entrevistas ou outros testes”, etc. Se isso fosse verdade, os psicólogos não fariam esse alerta, eles ficariam quietos para identificar facilmente os candidatos mal-intencionados. Realmente existem alguns poucos testes, do tipo questionário, que podem identificar algumas mentiras, mas a armadilha é facilmente contornável. Ela se baseia em perguntas sobre erros que todos os seres humanos cometem e cuja resposta não é agradável de dar. Exemplos: “Você já mentiu?”, “Você já pegou algo que não lhe pertencia?”, etc. Fora isso, não existe mais nenhum tipo de pega-mentiroso. Não fique imaginando que haja cruzamento de dados, levantamentos estatísticos, investigação pessoal, etc.

Também não acredite na lenda que: “não existem respostas certas ou erradas; seja autêntico; apenas queremos saber como você é.” Essa historinha serve para você não ficar com medo do bicho papão, relaxar, abrir seu coração e confessar todos os teus problemas (o único que irá valorizar essa tua sinceridade estúpida será Jesus Cristo). Tenha em mente que boas características servem para qualquer emprego; características ruins não servem para emprego algum. O perfil profissional apenas define qual é o mínimo aceitável de cada característica, sem jamais recusar uma característica boa e sem jamais aceitar uma característica ruim. Pessoas inteligentes, persistentes, altruístas, autoconfiantes, flexíveis e objetivas servem para qualquer vaga. Pessoas burras, sem persistência, egoístas, sem autoconfiança, inflexíveis e mentalmente complicadas não servem para vaga alguma.

Para saber como responder a um exame psicotécnico é necessário saber o que o teste quer avaliar e como ele avalia. É muito difícil saber isso para todos os testes. Porém, geralmente os testes aplicados são variações uns dos outros. Conhecer bem um dos testes de cada classe já fornece uma grande ajuda para os demais.

Calma é sempre necessária para um bom teste. Por isso, estude os testes psicotécnicos para ter maior confiança. Quando se entende a dinâmica do que está acontecendo, se tem maior tranquilidade. É bem diferente de participar de um teste onde parece que se está diante de algo “sobrenatural” ou de psicólogos que avaliam cada movimento seu na cadeira durante a prova.

Estude este material com a consciência que foi feito com a melhor das intenções. Porém, não se trata aqui da última palavra em termos de exames psicotécnicos. Adapte as dicas a seu estilo e faça a prova com confiança e tranquilidade, isso será meio caminho andado para a aprovação.

Por fim, faça-me o maior de todos os favores: não altere este material e distribua-o sem exigir qualquer coisa em troca.

Um breve histórico das dinâmicas de grupo

por Camila Micheletti

A dinâmica de grupo, como forma de brincadeiras lúdicas e jogos sem pretensão de analisar aspectos comportamentais, surgiu bem antes de haver qualquer menção à estrutura organizacional das empresas e sociedade. No início de tudo o termo "dinâmica de grupo" não era utilizado. "Em Recursos Humanos lutamos, inclusive, para dissociar a palavra "brincadeira" do conteúdo técnico, pois é uma das imagens distorcidas do instrumento", afirma Izabel Failde, psicóloga, consultora em RH e especialista em Dinâmica de Grupo do Empregos.com.br.

Tudo começou no período paleolítico, com as ingênuas brincadeiras das crianças. Izabel conta que nesta fase já existem registros de desenhos nas cavernas, provavelmente retratando as guerras entre as tribos ou lutas com os animais (para subsistência). As crianças, posteriormente, imitavam os pais utilizando as armas na simulação de brincadeiras de guerra. Neste período já há impressões arqueológicas de que eles tinham consciência do jogo, usando uma bexiga de animal como bola, por exemplo. Na Idade Média, surge a idéia da simulação de situações. Os pagens simulavam uma "guerra" com as crianças, fazendo uso de arco-e-flexa e de jogos como "cabo de guerra". Nesta época já há inclusive a idéia de ganho e perda que um jogo pode causar.

Mais tarde, já na época industrial, em 1933, foi realizada uma pesquisa para verificar se o estresse e as condições estruturais das fábricas influíam no trabalho dos operários. A investigação provou que as condições de trabalho, extremamente precárias, prejudicavam e causavam fadiga nos funcionários. Com algumas melhorias, como uma iluminação adequada, os trabalhadores tiveram uma significativa melhora na performance. "Desde então foi provado que os fatores externos prejudicam na dinâmica dos grupos", diz Izabel.

O conceito de dinâmica de grupo como o conhecemos hoje surgiu entre 1935 e 1955. Em Psicologia Social, o grupo é a instância que estabelece a ligação entre o individual e o coletivo. Neste âmbito, emerge como um conceito que vai além dos indivíduos que o compõem. Como elementos centrais da definição de um grupo, pode-se destacar a interdependência funcional entre os seus membros, a partilha de um objetivo comum e a existência de papéis e normas.

Um dos teóricos mais influentes para o estudo dos grupos foi Kurt Lewin, que instituiu o termo "Teoria de Campo", porque entende que o ser humano age num mundo de forças (vetores) com cargas (valências) positivas ou negativas. A Teoria de Campo considera que não se pode compreender o comportamento do indivíduo sem se considerar os fatores externos e internos à pessoa, uma vez que estes interagem na determinação desse comportamento. Lewin foi ainda um dos criadores da Teoria da Dinâmica dos Grupos, que procura analisar, do ponto de vista interindividual, as estruturas do grupo, como o poder, a liderança e a comunicação.

Mas, afinal, o que vem a ser a dinâmica de grupo? A partir do momento que temos três ou mais pessoas se comunicando e trocando informações podemos dizer que elas estão se movimentando, aprendendo, e se há uma interação há a dinâmica. A dinâmica de um grupo é o seu movimento, e a vida deste grupo é a inter-relação entre os participantes.

Participamos e coordenamos vários grupos ao longo da vida: na escola, em casa, no trabalho... Cada grupo tem um objetivo e dinâmica próprios. Veja um exemplo: em um grupo de amigos que se encontra num sábado à noite, o objetivo maior é se divertir, trocar idéias, enfim, passar um tempo agradável ao lado de pessoas que se gosta. Por outro lado, em um processo de seleção a dinâmica é utilizada para identificar comportamentos que não passíveis de serem identificados em testes, como liderança, capacidade para atuar em equipe, entre outras competências comportamentais. Tudo depende da vaga e do que a empresa quer do candidato.

A dinâmica de grupo é usada como ferramenta com fins de aprendizagem nos Estados Unidos desde 1950. No Brasil, imagina-se que ela começou a ser utilizada em escolas e empresas na década de 70, mas não há dados que comprovem isso.

A partir de agora, você conhecerá um pouco mais sobre a finalidade, as etapas e curiosidades sobre a dinâmica de grupo como ferramenta em processos seletivos e também em treinamentos.

Como se preparar para o processo, por Juliana Ricci e Camila Micheletti

Uma das etapas mais importantes dos processos seletivos, a dinâmica de grupo é uma atividade que exige bastante preparo. Todas as suas atitudes serão avaliadas, desde o momento que você chega na empresa até a hora de ir embora, além do seu comportamento diante dos outros participantes. Saiba aqui como se preparar para encarar esse que muitas vezes é o primeiro passo para sua aprovação - ou eliminação - em um processo seletivo. Antes de mais nada, é fundamental entender o que é a dinâmica de grupo, quais seus objetivos e como você será analisado. Saiba mais sobre a história das dinâmicas de grupo e pesquise nos livros e sites que nós selecionamos para você.

Como se preparar?

Confira as dicas dos especialistas ouvidos pelo Empregos.com.br:

Cuidados com o corpo e a mente:

Duma cedo e não coma alimentos fortes no dia anterior

Não tome nenhum medicamento que possa gerar algum efeito colateral antes da dinâmica

Relaxe, tente esquecer as preocupações

Leia bastante. A leitura ativa o cérebro

Confirme o endereço e pesquise qual o caminho você vai seguir. Saia de casa com antecedência para não correr o risco de se atrasar

Apresentação pessoal:

Muitas dinâmicas exigem movimentos como sentar, ajoelhar, subir em algum lugar. Evite roupas complicadas ou muito apertadas - minissaias e decotes nem pensar!

Use roupas sóbrias, mas confortáveis. Você não terá uma segunda chance de causar uma primeira boa impressão, portanto, capriche!

Para os homens, a dica é terno de cor escura, com a meia sempre combinando com o sapato. Não invente moda na gravata - deixe aquela de bichinhos para uma situação mais informal. Para as mulheres, um terninho vai muito bem, de preferência de cores sóbrias ou em tom pastel... evite cores vibrantes. Cuidado: se você não sabe sentar adequadamente, não vá de saia, prefira uma calça comprida. O mesmo vale para o salto alto. Caso a sua posição não seja nível executivo, prefira roupas mais simples, que condizem com o seu perfil profissional. Mas sem cair nos extremos: evite calça jeans e tênis.

Não exagere demais no perfume e nos acessórios. Lembre-se: tudo que é em excesso faz mal, e você não quer ser lembrado pelo homem que tinha o perfume mais forte da sala ou a moça que abusou nos brincos e pulseiras, né?

Comportamento:

Procure ser o mais natural possível e controle a ansiedade - nervosismo não ajuda em nada!
Execute as tarefas da melhor maneira possível e preste muita atenção ao que está sendo pedido e perguntado

Controle a agressividade, mesmo num momento de discussão procure não se exaltar

Mantenha-se atualizado, o case pode ser realizado com base em notícias e fatos que estão acontecendo no momento

O que mais você precisa saber*:

Leia algo sobre a empresa, sobre o cargo e discuta com amigos qual o tipo de comportamento esta empresa valorizaria para este cargo. Dificilmente será algo que você nunca fez mas talvez algo que você nunca valorizou! Dá tempo para pensar e se autoavaliar.

Tente avaliar as suas experiências anteriores sem, entretanto, ficar controlado por elas. Coloque no seu pensamento que muito depende das outras pessoas com as quais você vai participar. Infelizmente um pouco do fator sorte interfere neste tipo de processo.

Reserve tempo, normalmente esta atividade consome de duas a quatro horas. Caso você esteja empregado peça o a manhã ou a tarde de folga. Evite constrangimentos.

* Dicas obtidas com Aguinaldo Neri, professor da Pontifícia Univesidade Católica de Campinas (PUC-CAMP), consultor e especialista em RH e Psicologia Organizacional.

As etapas da dinâmica de grupo

por Renata Marucci

“Qualquer situação em que você reúne pessoas para uma atividade conjunta, com um objetivo específico, caracteriza uma dinâmica”, define Tatiana Wernikoff, sócia-diretora do IPO (Instituto de Psicologia Organizacional). “A situação mais comum é a dos processos seletivos”, completa ela.

A dinâmica é a atividade que leva o grupo a uma movimentação, a um trabalho em que se perceba, por exemplo, como cada pessoa se comporta em grupo, como é a comunicação, o nível de iniciativa, a liderança, o processo de pensamento, o nível de frustração, se aceita bem o fato de não ter sua idéia levada em conta.

Além disso, os selecionadores usam essa técnica para descobrir e avaliar como o grupo se comporta em relação a cada componente. Segundo Tatiana, a dinâmica de grupo em seleção sempre tem como objetivo observar o comportamento na situação de grupo e na maneira de ser do indivíduo.

Dinâmica de grupo é um instrumento de aproximação de interesses. Para as organizações, não adianta só buscar o melhor profissional do mercado, mas também aquele que se adapta às suas necessidades. Para os profissionais, funciona do mesmo jeito. É preciso haver sintonia.

Profundidade

De acordo com Tatiana Wernikoff, a dinâmica não é uma técnica que permite conhecer profundamente a personalidade da pessoa. Para isso existem outras atividades, como avaliação psicológica e entrevistas em diferentes níveis de profundidade. Atualmente, as dinâmicas estão leves e divertidas, os selecionadores costumam explicar os motivos de cada atividade e o candidato tem o direito de saber a utilidade de cada uma delas.

Os processos de dinâmica invasivos já caíram em desuso, pois hoje sabe-se que não é necessário submeter os profissionais a situações desagradáveis, humilhantes, para diagnosticar suas características. Um tipo bastante comum de dinâmica que constrange é aquela em que o condutor questiona e coloca em conflito as opiniões e os valores dos candidatos, até que eles percam a cabeça ou se sintam inseguros.

Fases da dinâmica

Tatiana Wernikoff, do IPO, ajudou-nos a definir para você as etapas das dinâmicas de grupo aplicadas nos processos seletivos. Confira:

Apresentação

Pode ser feita só oralmente, quando cada participante fará uma pequena descrição de sua vida pessoal e profissional. Pode ser também uma apresentação mais dinâmica, na qual os candidatos recebem cartolina, jornais, revistas, tesoura, cola, canetas. O objetivo é fazer com que cada um se defina usando esses recursos. É permitido escrever, desenhar, colocar recortes de revistas, colar ilustrações. Serve para "quebrar o gelo" e fazer com que todos se conheçam.

Aquecimento

Essa fase pode ser a primeira ou a segunda. O aquecimento serve para quebrar o gelo ou desacelerar a equipe. Isso quer dizer que o facilitador da dinâmica precisará fazer uma leitura corporal do grupo para saber se há entrosamento. A partir daí define-se o tipo de aquecimento, que pode ser físico, para relaxar e diminuir a empolgação, ou algum tipo de jogo que proporcione oportunidades de integração do grupo. Um exemplo é o jogo da batata quente. Cada pessoa, ao receber a bola, precisa terminar a frase dita pelo condutor da dinâmica. "Eu gosto de ...", "Me tira o sono...", "O que me entristece é...", "Às vezes eu me sinto como...".

Atividade Principal

Pode ser subdividida em três tipos:

Execução ou Realização - construção de um produto ou um projeto, como uma campanha de marketing, por exemplo. Nesse caso, propõe-se aos candidatos que criem um produto inovador, apresentando viabilidade de custo, estratégia de marketing, tempo de retorno e público-alvo. Com isso, verifica-se criatividade, jogo de cintura, dinamismo, clareza de idéias, conhecimento do mercado, visão, comportamento em relação ao grupo, sintonia, e o principal, de que forma cada integrante contribui para isso.

Comunicação - é sempre baseado em debates ou histórias. O grupo é dividido em duas partes, depois é apresentado um tema da atualidade (geralmente polêmico) sobre o qual os participantes discutirão para desenvolver argumentação pertinente. Avalia-se capacidade de argumentação, conhecimento do assunto, poder de negociação, relacionamento interpessoal, facilidade de expor idéias, maturidade e nível cultural.

Situacional - pode ser feito verbalmente ou através da aplicação de questionários. Diante da apresentação de uma situação relacionada a problemas cotidianos das empresas, cada participante deve apontar possíveis soluções. O grupo pode ser dividido em duas equipes e, então, cada uma apresenta suas soluções. O objetivo é checar capacidade de compreensão, de síntese, liderança, habilidade analítica, aceitação do que foi exposto pelo grupo oponente, poder de negociação, coesão do grupo e maturidade. Outro exemplo: diante de uma situação em que um barco está afundando, lança-se a pergunta: quem você salvaria? O facilitador demonstra o perfil de cada um dos ocupantes do barco e cada um faz sua escolha. Esse tipo de dinâmica vai identificar os valores (econômico, religioso, humano) e se você é uma pessoa mais sonhadora, prática, organizada ou desregrada.

Resgate

Alguns profissionais de Recursos Humanos têm utilizado essa técnica para saber o que os candidatos acharam das atividades. Ouvem suas opiniões e argumentam dentro daquilo que é possível revelar. Também é conhecida como feedback.

Qual o comportamento esperado do candidato?

por Aguinaldo Neri*

Não acho adequado sugerir como um candidato deva se comportar numa situação de dinâmica de grupo pois as chances de acerto são mínimas. Melhor não inventar e procurar ser o que você é, com segurança e os defeitos naturais. O conjunto pode ser mais consistente do que inventar alguma coisa moderna que não combina com o todo. Observadores experientes sacam isto logo no início. Confira essas sugestões:

1. Daqui para frente, comece a prestar muita atenção no seu comportamento em família, em grupos de amigos, nas horas de trabalho e lazer. Analise, principalmente, as reações das pessoas ao seu comportamento. Você é bem aceito, respeitado, acatado, seguido? Como você faz isso? Explicando, negociando, dando ordens, dando feedback ou de que forma? Lembre-se que na dinâmica você será analisado justamente pelo comportamento que apresentar, por isso é importante você se conhecer e saber como pode reagir em cada situação.

2. Já na dinâmica, preste muita atenção também nos outros participantes, nas suas atitudes e comportamentos. É com eles que você vai desenvolver a atividade. Se você tem um espírito natural de líder, por que não ocupar um papel de destaque?

3. Fique atento às explicações e orientações para o trabalho que tem que ser realizado. As informações normalmente são padronizadas mas devem ser interpretadas à luz do que vai acontecer daí para a frente. Procure entender o que alguém vai querer observar se pedir para vocês contarem o número de paetês de uma fantasia, amarrar a todos numa corda ou qualquer outra coisa que venha a ser solicitada (libere toda a sua criatividade ou você não chegará nem aos pés da criatividade deste pessoal que inventa jogos e situações de grupo).

4. Não se esqueça de que você está em grupo e os comportamentos que serão observados valorizarão as suas relações com o grupo.
5. Não seja afoito de sair na frente atropelando tudo e todos. Já ouviu falar daquela história do boi de piranha? E daquela do macaco velho que não coloca a mão em cumbuca? Observe os primeiros passos de todos, mesmo que você tenha dado a iniciativa ao trabalho.
6. Não se incomode de ser observado por uma ou mais pessoas. O inverso é que é perigoso. Não ligue se alguém escreveu algo logo após a sua atuação. Pode muito bem ser positivo, por isso não sofra antecipadamente.
7. Observadores despreparados podem rir do que está acontecendo (quem não riria ao ver um bando de marmanjos no chão fazendo algo engraçado). Não é correto mas... Controle-se pois pode não ser de você.
8. Não fique perdido no desenrolar da dinâmica, seja ela uma peça de teatro, um painel de debates ou qualquer outra simulação. Seja um participante adequado o tempo todo. Muitas vezes, o último a falar é o que exerce maior influência sobre os destinos de um grupo.
9. Falar muito ou falar pouco? Não sabemos e temos receio de dizer. É uma incógnita pois não sabemos o que será observado. Infelizmente algumas coordenações despreparadas colocam um grupo para trabalhar e se lembram apenas daquele que falou muito, por mais besteira que tenha dito. Em outras situações ouvimos pessoas que preferiram não falar nenhuma besteira e não foram sequer lembradas. **IMPORTANTE:** muitas vezes o que se espera de um candidato é que encontre alguma solução racional no meio de uma situação totalmente desconexa (mais ou menos como o nosso mercado anda).
10. Solte-se e entre no jogo. Ajude o grupo a conseguir o melhor resultado em relação ao que foi pedido pelo coordenador. Procure ser decisivo para o desempenho do grupo. Desempenhe todos os papéis que você achar adequados, mas na dose certa e sempre focando o grupo. Não se esconda atrás do grupo mas também não se distancie.
11. Deixe as avaliações para depois. Pense que você dará muitas risadas depois de tudo e poderá animar algumas reuniões com amigos e parentes com os jogos que aprendeu. Não adianta nada demonstrar que está insatisfeito, pois isto poderá contar pontos negativos para você.
12. Depois de tudo, se você quiser dar sua opinião, procure a empresa que realizou a seleção e exponha o seu ponto de vista, com segurança e dados completos. Muitas vezes quem contrata uma empresa de seleção nem sabe direito o que vai acontecer no meio do processo.
13. Nunca se esqueça que você estará vivendo uma meta-realidade: não é o resultado imediato do trabalho do grupo que valerá, mas a sua capacidade de avaliar o que está acontecendo, escolher os comportamentos adequados, desempenhá-los com competência e flexibilidade e contribuir para o resultado de um grupo ou liderar um grupo na busca de um resultado.

* Aguinaldo Neri é professor da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-CAMP), consultor empresarial e especialista em Recursos Humanos e Psicologia Organizacional.

Os prós e contras da dinâmica de grupo por Camila Micheletti

Há muita polêmica quando se fala do uso de jogos e simulações no processo seletivo. A crítica mais ouvida é a de que ela não deveria ser eliminatória, nem tampouco usada como primeiro instrumento para fazer a triagem dos candidatos. "Se não houver cuidado, a dinâmica de grupo pode se banalizar", adverte Aguinaldo Neri, professor universitário, consultor empresarial e especialista em RH. Mas nem só de aspectos negativos vive a dinâmica, há também vários pontos positivos no processo. "A dinâmica de grupo, quando bem aplicada, é muito melhor do que qualquer teste psicológico", afirma Suely Gregori Andrade, psicóloga e consultora de RH para empresas.

Confira abaixo os prós e contras da dinâmica de grupo, de acordo com os especialistas ouvidos pelo Empregos.com.br:

PRÓS:

Este é um ótimo espaço para que você demonstre como é o seu comportamento e como você se relaciona em grupo e com outras pessoas. Em uma entrevista, você não vai conseguir emitir tantas opiniões e demonstrar tantos aspectos do seu comportamento - liderança, empreendedorismo, criatividade, pró-atividade, capacidade de atuar em situações-limite - como em uma dinâmica. Portanto, aproveite essa oportunidade!

Use a dinâmica para conhecer outras pessoas e fazer networking.

Converse e investigue com seus "parceiros de dinâmica" sobre o mercado em que eles atuam, tipo de empresa, porque estão em busca de outro emprego. É uma boa oportunidade para conhecer mais o mercado e outras áreas de atuação.

Aproveite o momento para saber mais sobre a empresa selecionadora.

CONTRAS:

Muitas empresas dão explicações superficiais sobre o processo e não dão feedback quando a seleção termina.

Algumas organizações colocam grupos muito grandes para trabalhar - 20 a 30 pessoas - com apenas uma pessoa observando os comportamentos. Além de ser um grupo muito grande - o ideal é trabalhar com times de até 10 pessoas - com apenas um observador fica impossível analisar as ações e reações de cada indivíduo em particular.

Por ser um método que analisa aspectos comportamentais, não deveria ser usado para eliminar candidatos e sim como mais um instrumento de avaliação entre candidatos de nível equivalente, que deve ser usado em conjunto com a análise de currículo, testes psicológicos, entrevistas individuais e coletivas.

Dependendo do processo, candidatos muito tímidos, que tenham dificuldade de se expor em público e colocar opiniões podem perder lugar para um profissional que pode ser até menos competente, mas que seja extrovertido, saiba entreter e cativar o selecionador.

Em muitas ocasiões não há um roteiro de registro de observações. É necessário que haja um instrumento de coleta de dados que possa ser validado. Sem essa ficha de observação, há mais possibilidade de erro, já que existe pouca objetividade na descrição dos comportamentos.

Infelizmente, nem todos os profissionais estão preparados para fazer e supervisionar uma dinâmica. Apesar de ser uma simulação, um jogo, a dinâmica exige muita técnica e preparação do profissional de RH.

Como atingir um desempenho favorável nas dinâmicas

por Camila Micheletti

Para se dar bem na dinâmica de grupo, a primeira dica é: mantenha a calma. Ficar nervoso durante o processo não vai adiantar nada e só vai prejudicar a sua performance no jogo. Para alcançar seus objetivos e conseguir a vaga, você provavelmente terá que passar por uma situação simulada, seja ela um jogo ou uma dramatização. Por isso você deve apresentar jogo de cintura para lidar com imprevistos e saber improvisar, saber ouvir e principalmente saber se colocar, expor e defender suas idéias. Na dinâmica de grupo, normalmente os candidatos enfrentam situações desafiadoras e precisam representá-las de diversas formas, como: fazer propagandas, dramatizações e se colocar publicamente.

É preciso analisar a vaga pretendida, o tipo de empresa e nunca, jamais, fingir ser o que você não é. Mais cedo ou mais tarde, a máscara cai, o selecionador percebe que foi enganado e você pode perder a vaga. "Nem sempre você precisa ser o primeiro da turma. Se você concorre a uma vaga que vai se reportar a uma ou mais pessoas, e demonstra muito espírito de liderança, pode se prejudicar. O selecionador pode entender que você será um profissional que vai estar em eterno conflito com a chefia", adverte Patrícia Flores, psicóloga e consultora de RH.

Da mesma forma, é aconselhável não dar respostas prontas, e sempre pensar antes de falar. Se não souber a resposta ou não entender a pergunta, questione, não responda qualquer coisa sem saber. E cuidado com o nível de informalidade das suas respostas. Patrícia conta que, certa vez fez uma dinâmica para estagiários em uma empresa e questionou sobre o que cada um gostava de fazer nas horas vagas. "Um dos jovens, muito inexperiente e crente de que iria abafar com sua resposta, disse: 'Gosto de sair para beber chopp com meus amigos'. Dependendo do selecionador, este candidato pode ser eliminado na mesma hora. É preciso entender que em um processo seletivo nunca se dá respostas tão pessoais. Melhor citar outra atividade - praticar esportes, viajar, jogar cartas..."

E se o selecionador perguntar sobre meus defeitos, o que devo responder? Esta é uma das questões mais polêmicas, já que o candidato nunca sabe quais "defeitos" poderão reprová-lo, e fica sem saber o que dizer. "Todos os candidatos acabam citando defeitos que, dependendo do contexto e do tipo de empresa, podem até ser considerados qualidades, como perfeccionismo", afirma Suley Gregori Andrade, psicóloga e consultora empresarial na área de RH. O mais correto, para ela, seria rebater com a pergunta "O que você está querendo dizer com isso?", para entender melhor qual a intenção do selecionador. Mas, como isso pode não pegar muito bem, a melhor dica é: seja autêntico, mas com cuidado. Cite pequenos defeitinhos padrões, como ser uma pessoa metódica, perfeccionista ou autocrítica demais.

DESTACA-SE NA DINÂMICA QUEM...

sabe ouvir a equipe

divide papéis

organiza e planeja antes de executar a tarefa

coloca suas idéias e valores de maneira clara e objetiva, sem entrar em brigas e discussões mais vorazes

expõe suas opiniões com segurança, baseadas em dados fundamentados

PERDE PONTOS NA DINÂMICA QUEM...

não participa das atividades

mostra arrogância
"atropela" o grupo e interrompe outro participante
finge comportamento
quer ganhar o selecionador e não deixa o grupo participar
acha que está indo bem sendo o centro das atenções. Hoje o que se valoriza é o trabalho em equipe, e você será analisado por isso

Como saber se fui bem no processo?

por Camila Micheletti

Acabada a dinâmica, todos se despedem e a primeira coisa que ronda os seus pensamentos é: será que fui bem? como saber se passei para a próxima fase? Esta é a grande dúvida dos candidatos que participam de dinâmicas e a dificuldade de resposta reside no fato de que é muito difícil saber se o selecionador entendeu tudo o que você queria passar, justamente porque estamos falando de comportamento, que por si só é muito subjetivo.

Na opinião da psicóloga e consultora de empresas na área de RH Suely Gregori Andrade, o melhor é fazer uma autoavaliação de como foi o processo, tentando ser o mais imparcial possível. "Você pode começar analisando pelo grau de dificuldade da tarefa. Se você achou a tarefa fácil e conseguiu colocar suas opiniões com desenvoltura, já é um primeiro passo. Relembre também como foi a reação dos outros participantes às suas colocações. Às vezes um sorriso do selecionador, a atenção com que as outras pessoas escutaram você, tudo isso pode ser um indicativo de que você foi bem aceito pelo grupo e vai continuar no processo".

Além disso, você pode aguardar um feedback da empresa, informando o resultado do processo. "Mas infelizmente esta é uma prática que nem todas empresas fazem. Muitas dão andamento na seleção e simplesmente ignoram os candidatos que não foram selecionados", alerta Aguinaldo Neri, psicólogo, professor universitário e consultor empresarial na área de RH.

Analisar o seu temperamento também é importante. Você estava alegre, sorridente, de bem com a vida? Claro que é preciso agir com naturalidade, mas já chegar irritado e falando mal da empresa anterior não conta pontos, pelo contrário. Tenha em mente que seu comportamento neste momento pode decidir a sua continuação - ou não - no processo seletivo.

Para Frederico Eigenheer, diretor-presidente da Eigenheer Recursos Humanos, muitas vezes a culpa não é da empresa contratante, mas da empresa contratada apenas para realizar a dinâmica. O problema pode estar, também, na grande quantidade de pessoas selecionadas. O executivo cita um caso recente de seleção de trainees para o Banco ABN-AMRO. Eram apenas 40 vagas, mas a instituição recebeu 26 mil currículos de profissionais interessados. "Com uma gama tão grande de inscritos fica difícil esperar um feedback. Neste caso, a estratégia é fazer o melhor currículo do mundo e torcer para ser chamado".

Todos estes aspectos, juntamente com o seu currículo e um pouquinho de sorte, podem garantir o seu passaporte para a próxima fase, que geralmente é composta de entrevistas pessoais com o responsável pela vaga e o gerente da área. Dependendo da vaga e da empresa, o processo pode incluir ainda uma entrevista coletiva - feita em grupos de pessoas, funciona como uma espécie de apresentação pessoal de cada candidato.

Check-list da Dinâmica de Grupo

por Izabel Failde*

Agora que você já conheceu todas as etapas da dinâmica de grupo, que tal saber como foi seu desempenho? Apesar de não haver um padrão e não ser possível conhecer todos os critérios dos selecionadores, você pode refletir sobre seu comportamento para se aprimorar cada vez mais. Preencha o check list abaixo escolhendo SIM ou NÃO para cada questão. Seja sincero!

QUESTÕES	SIM	NÃO
1. Procurei conhecer um pouco sobre a empresa, antes de participar do processo seletivo?	1	2
2. Preparei-me adequadamente?	1	2
3. Vesti-me adequadamente?	1	2
4. Fiz um contato satisfatório com o selecionador?	1	2
5. Facilitei minha própria descontração?	1	2
6. Causei uma boa impressão?	1	2
7. Soube ouvir?	1	2
8. Tive flexibilidade?	1	2
9. Consegui me comunicar?	1	2
10. Fiz perguntas adequadas?	1	2
11. Fiz as investigações necessárias?	1	2
12. Respondi adequadamente ao que me foi perguntado?	1	2
13. Observei minha comunicação não verbal?	1	2
14. Minha postura física estava satisfatória?	1	2
15. Controlei adequadamente o uso do tempo durante a dinâmica?	1	2
16. Mantive o equilíbrio emocional?	1	2
17. Demonstrei atenção e interesse?	1	2
18. Permiti que outros participantes também se expressassem?	1	2
19. Elucidei minhas dúvidas?	1	2
20. Despedi-me de todos adequadamente?	1	2
21. Fiz as anotações necessárias?	1	2
22. Tratei as informações recebidas com ética?	1	2
23. Alcancei os objetivos da dinâmica?	1	2
24. Fiquei feliz com meu desempenho?	1	2
25. Creio que ainda posso melhorar nas seguintes características e/ou comportamentos:		
TOTAL	0	0

AVALIAÇÃO GERAL:

A soma de pontos das colunas SIM e NÃO servem como referência para você saber em quantas situações da dinâmica agiu corretamente ou de maneira errada. Cada resposta SIM significa que você agiu de maneira positiva. As respostas NÃO indicam atitude desfavorável. Veja:

Para as respostas SIM: Parabéns!!! Mantenha, desenvolva e aprimore cada vez seu desempenho, não só nas dinâmicas de grupo como em todo o processo seletivo. Sucesso!

Para as respostas NÃO: Você precisa se esforçar mais. A dica principal é: conheça mais sobre você mesmo. Saber se posicionar, falar e ficar quieto nas horas certas, vestir-se com roupas adequadas e

manter-se atualizado são apenas alguns exemplos de atitudes que podem garantir a sua vaga. Você certamente tem condições de aprimorar estes aspectos, mas para isso é fundamental não desanimar e acreditar no seu potencial. Boa sorte!

** Izabel Failde é psicóloga e especialista em Dinâmica de Grupo do Empregos.com.br.*

Uma atitude pode ser decisiva nas dinâmicas de grupo?

por Izabel Failde*

"Durante uma dinâmica de grupo, perguntei sobre o salário do cargo, que não estava claro para mim. Fui preterido no processo. Será que foi pela minha pergunta?"

"Cheguei atrasado pois me perdi no trajeto até a empresa que havia me chamado para uma entrevista. Fui rejeitado. É possível que um atraso involuntário possa ter me retirado da seleção?"

"Discuti fortemente com outro candidato que participava comigo de uma dinâmica de grupo. Percebi, na hora, que estava fora."

Se você já teve dúvidas sobre os motivos pelos quais foi excluído de um processo seletivo, este texto é para você.

A mídia, principalmente impressa, frequentemente publica dicas sobre como se comportar em processos seletivos, seja durante a entrevista, a dinâmica de grupo ou - pasme !!! - dizendo o que desenhar em determinado teste psicológico.

E por que será que as empresas estão utilizando mais e mais instrumentos durante a Seleção? Será que é para ver a resistência do candidato ou há outro motivo?

Qualquer contratação traz enorme investimento para as empresas. Se o profissional deixar a organização pouco tempo depois de contratado, certamente o investimento passa a ser custo.

O ser humano é extremamente complexo. Dê uma olhadinha para dentro de você e verá o que quero dizer... O uso de diferentes instrumentos nos processos seletivos traz maior segurança às empresas quando precisam contratar profissionais. Devido à complexidade já citada do ser humano, quanto melhor observado for o candidato, maior segurança na seleção a empresa terá e conseqüente certeza do seu investimento ao contratá-lo. Os candidatos também deveriam aproveitar este tempo para avaliar se aquela empresa merece seu trabalho.

Um processo seletivo é composto por diversos instrumentos: entrevistas, dinâmicas de grupo, testes psicológicos, testes práticos. As informações colhidas são complementares, ou seja, cada atividade revela um tipo de característica.

Por exemplo: a entrevista individual permite que o candidato detalhe projetos, conquistas, interesses pessoais e profissionais. Isto não ocorre em uma dinâmica de grupo. Nesta, os itens "relacionamento interpessoal", "liderança", "cooperação x competição" são melhor observados.

Os testes de personalidade, por sua vez, mostram traços como ambição, energia, equilíbrio emocional, nem sempre observados na entrevista ou nas dinâmicas de grupo. Por último o teste prático, que verifica se o profissional reúne as competências e conhecimentos técnicos necessários para o desempenho da função em questão, itens que os outros instrumentos podem demonstrar parcialmente.

Os resultados de um processo seletivo, portanto, são decorrentes de um conjunto de informações e observações e não apenas de uma ou outra característica. Para melhor entendimento didático, podemos resumir o processo seletivo na "equação": candidato certo + cargo certo + chefia certa + empresa certa. Se apenas uma destas partes não existir, toda seleção está comprometida.

Mesmo assim, é possível que apenas um comportamento do candidato possa excluí-lo do processo? A resposta é SIM, é possível. Você contrataria para sua empresa:

Profissionais que se atacassem pessoalmente durante uma dinâmica de grupo, desrespeitando-se mutuamente?

Uma candidata que seduzisse claramente o entrevistador?

Um candidato que "colasse" na aplicação coletiva de um testes de personalidade?

Tenha em mente que o melhor que você tem a mostrar é VOCÊ MESMO. Busque o autoconhecimento e o autodesenvolvimento. A segurança e a assertividade virão e tudo ficará mais fácil.

Agora, se você comprou na banca de jornais aquele "livrinho" ensinando as respostas dos testes de personalidade, esqueça: é uma furada!!!

*Izabel Failde é psicóloga, consultora em RH e Especialista em Dinâmicas de Grupo do Empregos.com.br. Atua há mais de 16 anos atua em empresas dos mais diversos segmentos. É pós-graduada em Psicologia Organizacional e pós-graduanda em Dinâmicas Corporais.

Dinâmica de Grupo - uma alternativa pedagógica*

Para os especialistas Rubem Baptista e Lucimar Baptista, a visão criativa é, acima de tudo, o caminho para obter um bom desempenho na aplicação das dinâmicas de grupo.

Qual a importância da Dinâmica de Grupo?

As dinâmicas de grupo oferecem às crianças, adolescentes e adultos uma resposta às necessidades lúdicas escassas em diversos ambientes, com o objetivo primeiro de integrar o grupo e possibilitar o feedback de dados, que é uma técnica de mudança de comportamento que parte do princípio de que quanto mais dados cognitivos o indivíduo recebe, tanto maior será a possibilidade de organizar os dados e agir criativamente.

Como surgiu a idéia de escrever um livro "Dinâmica de Grupo – Uma alternativa pedagógica", que somente pretende ensinar técnicas e como aplica-las?

É notória a dificuldade que alguns professores e líderes apresentam quanto ao fato de não terem algum tipo de estratégia ou técnica que possa tornar o encontro com seus alunos, seguidores e subordinados mais leve e atrativo. Esse fato reforçou a idéia de criar uma ferramenta prática e objetiva que pudesse colaborar com a solução dessa problemática, aumentando a integração e interesse dos membros do grupo. Essa realidade é tão preocupante (pelo fato, também, de colaborar com a evasão escolar) que muitas instituições de ensino têm adotado a dinâmica de grupo como matéria específica para instrumentalizar os profissionais, em suas especializações. Outro fator que colaborou foi o relato de alguns líderes de diversas áreas quanto à ausência de material desse valor no mercado. Por esses motivos, reunimos um material de qualidade no estudo realizado no período compreendido entre 1998 e 2000 e concluímos que divulgar essas técnicas seria uma forma de colaborar com cada líder em sua prática diária.

Como surgiram estas técnicas?

Essas práticas representam o reflexo de vivências em cursos e encontros, pesquisas, adaptações e criações próprias, as quais, em toda a sua totalidade, foram testadas em grupos de vários segmentos, permitindo uma apresentação bem didática e de fácil aplicabilidade.

Quando essas técnicas devem ser aplicadas?

Essas técnicas foram selecionadas, preparadas e ordenadas de forma que o facilitador possa ter uma larga liberdade de escolha para aplicá-las (resguardando a “Carta de Despedida” e “Comentários Inesquecíveis”, que merecem ser aplicadas ao final do ciclo), mas isso não o exime da obrigação de conhecer o grupo e permitir o feedback a todo instante. Temos o relato de gerentes de empresas que, por exemplo, começam a reunião mensal com uma dinâmica de grupo, com o intuito principal de integrar e descontrair, tornando esse encontro prazeroso e lúdico. O momento da aplicabilidade dessa técnica é definido pelo líder de acordo com o objetivo a ser alcançado.

Não é necessário ter um olhar diferenciado, para que o uso destas dinâmicas funcione?

O livro “Dinâmica de Grupo: Uma alternativa pedagógica”, por ter sido elaborado de forma bem didática, apresentando os objetivos a serem alcançados, o material a ser usado, a forma de apresentação dos participantes e o passo-a-passo de seu desenvolvimento (o que é um grande diferencial em relação à outras publicações), permite-se ser aplicado por qualquer pessoa, desde que esta, além de estar em posição de liderança, tenha, também, afinidade e prazer de enfrentar os “desafios” que um grupo possa proporcionar.

Qualquer professor ou profissional da educação poderá fazer uso das dinâmicas apresentadas em seu livro “Dinâmica de Grupo – Uma alternativa pedagógica”, ou deverá antes ter algum preparo?

Qualquer profissional, seja ele professor, chefe de escoteiros, psicólogo, gerente de uma empresa, treinador, líder religioso, pedagogo, administrador, empresário enfim, que lidere um grupo pode utilizar as técnicas apresentadas neste livro, bastando adaptá-las a seu grupo e ao objetivo proposto. Por exemplo, um administrador ou gerente pode utilizar a “Dinâmica dos Adjetivos” para descontrair a equipe; o professor de Geografia pode utilizar a “Dinâmica de Criação de Músicas” com o nome dos rios que cortam o Brasil. A visão criativa é, acima de tudo, o caminho para obter um bom desempenho na aplicação das dinâmicas de grupo.

Quais resultados observados ao longo de sua prática, com a Dinâmica de Grupo?

As dinâmicas permitiram, a cada grupo em que foram aplicadas, vários momentos agradáveis e diferentes, os quais proporcionaram resultados positivos, no que diz respeito à integração, aprendizagem, motivação, interesse, reflexão e conscientização. Ao longo da prática dessas dinâmicas, observamos mudança de comportamento dos participantes, novo posicionamento às diversas questões apresentadas, eliminação de barreiras interpessoais de comunicação e desenvolvimento de equipes. Os resultados foram excelentes e de grande valor para o grupo.

* Material publicado em 09/12/2001 no site Psicopegagogia On Line.

Rubem Baptista é Professor especializado em Problemas no Desempenho Escolar, Administrador Escolar, Psicopedagogo, Reengenharia e R. H. e Lucimar Baptista é Psicopedagoga, especializada em Reengenharia e RH.

Confira dicas de livros e sites sobre dinâmica de grupo

por Camila Micheletti

Nada melhor que estar preparado e saber o que vai encontrar ao começar mais esta etapa do processo seletivo. Por isso, confira as nossas sugestões de sites e livros, e comece a estudar hoje mesmo! Com certeza este aprendizado será um diferencial sobre os outros candidatos, que nem sabem porque estão ali.

Sites:

Sociedade Brasileira de Dinâmica de Grupo
SOBRAP - Sociedade Brasileira de Psicanálise, Dinâmica de Grupo e Psicodrama
Casa do Psicólogo
Guia Sobresites de Psicologia
Lista de discussão sobre dinâmica de grupo
Técnicas de Grupo - em espanhol.

Livros:

Andrade, Sueli Gregori. (1999). Teoria e Prática de Dinâmica de Grupo: Jogos e Exercícios. São Paulo: Ed. Casa do Psicólogo.

Anzieu, D. (1971). La dinamica de los grupos pequeños. Buenos Aires: Kapelusz.

Barreto, Maria Fernanda Mazzotti (2003). Dinâmica de Grupo: história, prática e vivências. São Paulo: Editora Átomo.

Bertalanffy, L. (1977). Teoria geral dos sistemas. Petrópolis: Vozes.

Bion, W.R. (1975). Experiências em grupos. São Paulo: Imago/Edusp.

Cartwright, D. & Zander, A. (1967). Dinâmica de grupo. São Paulo: Herder.

Caviédes, Miguel. Dinâmica de Grupo para uma Comunidade. São Paulo: Edições Paulinas.

Dimitrius, Jo-Ellan e Mark Mazzarella. Decifrar Pessoas. Rio de Janeiro: Campus.

Freud, S. (1976). Dinâmica de grupo e análise do ego. Obras completas. Rio de Janeiro: Imago.

Lapassade, G. (1977). Grupos, organizações e instituições. São Paulo: Francisco Alves.

Lewin, K. (1970). Problemas de dinâmica de grupo. São Paulo: Cultrix.

Liebmann, Marian. (2000). Exercícios de arte para grupos: um manual de temas, jogos e exercícios. São Paulo: Summus Editorial.

Luft, J. (1968). Introdução à dinâmica dos grupos. Lisboa: Moraes.

Mailhot, G.B. (1985). Dinâmica e gênese dos grupos: atualidades da descobertas de Kurt Lewin. São Paulo: Duas Cidades.

Marx, Roberto. (1998). Trabalho em grupos e autonomia como instrumentos de competição. São Paulo: Atlas.

Moreno, J.L. (1975). Psicoterapia de grupo e psicodrama. São Paulo: Mestre Jou.

Moscovici, F. (1998) Desenvolvimento interpessoal. Rio de Janeiro: José Olympio.

Moscovici, F. (1994). Equipes dão certo. Rio de Janeiro: José Olympio.

Minimucci, Agostinho. (2002). Dinâmica de Grupo: Teorias e Sistemas. São Paulo: Atlas.

Minimucci, Agostinho. (2001). Técnicas do Trabalho de Grupo. São Paulo: Atlas.

Pagès, M. (1976). A vida afetiva dos grupos. Petrópolis: Vozes.

Pichón-Riviére, E. (1988). O processo grupal. São Paulo: Martins Fontes.

Rogers, C. (1970). Grupos de encontro. Lisboa: Moraes.