

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE PSICODRAMA

Ana Carolina Poles Borgonovi - acborgonovi@hotmail.com

ROLE-PLAYING E TREINAMENTO ON-LINE

Brasília

2022

Ana Carolina Poles Borgonovi - acborgonovi@hotmail.com

ROLE-PLAYING E TREINAMENTO ON-LINE

Artigo apresentado ao 23º Congresso
Brasileiro de Psicodrama.

**Brasília
2022**

ROLEPLAYING E TREINAMENTO ONLINE

RESUMO

Este artigo tem por objetivo descrever o *role-playing* utilizado em um Workshop virtual para capacitar psicólogos na tomada de um novo papel como selecionadores em processos seletivos de uma empresa. A capacitação pesquisada ocorreu em uma organização do segmento financeiro que tem como embasamento teórico nos seus processos de seleção de pessoas a socionomia. Serão apresentados o planejamento da atividade de *role-playing* com as fases da sessão sociátrica e sua execução na turma do Workshop. É possível observar a importância do *role-playing* dentro desse processo como forma de desenvolver o papel de psicólogos selecionadores nos participantes, permitindo que atuem com maior autonomia e espontaneidade nos processos da empresa.

Palavras-chave: *role-playing*; treinamento; virtual.

ABSTRACT

This article aims to describe a role-playing applied in a virtual Workshop for training psychologists to perform a new role-taking in candidates' assessment on company's employee selection processes. The training took place in an organization of the financial sector that has socionomy as a theoretical basis in its employee selection processes. The planning of the role-playing activity will be presented with the sociatric session phases and its execution. It is possible to observe the importance of role playing as a way of developing the role of psychologists in the candidates' assessment, allowing them to act with greater autonomy and spontaneity in company's employee selection processes.

Keywords: role-playing; training; virtual.

INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivos apresentar um planejamento de um Workshop para capacitação de psicólogos, e imergir no *role-playing* utilizado com o detalhamento da execução e processamento teórico.

O psicodrama organizacional ainda é uma vertente do psicodrama socioeducacional pouco divulgada o que torna o debate sobre o tema importante para o conhecimento dos desafios que possui e das possibilidades dessa área para os psicodramatistas.

Essa vertente organizacional traz um aspecto importante da relação do trabalhador com a empresa, com possibilidade de se trabalhar um dos principais e significativos papéis do indivíduo.

O treinamento em questão, foi desenvolvido para a atualização da formação dos psicólogos que atuam em processos seletivos dentro de uma empresa do segmento financeiro, cuja atuação é baseada na Socionomia.

Nesta organização, os processos seletivos são utilizados para identificar, desenvolver e reter potenciais talentos para assumirem funções de ascensão. São realizados para buscar funcionários com maior proximidade ao papel funcional esperado pela empresa para determinada função.

Os processos eram realizados presencialmente, com todos os candidatos e avaliadores no mesmo ambiente, num grupo de aproximadamente 12 candidatos e quatro avaliadores. Porém, a partir de 2020, em função da pandemia de Covid-19 e como forma de viabilizar a continuidade das seleções, foi realizada a adaptação da metodologia de seleção do presencial para o digital. Para essa mudança, foram mantidos os princípios de isonomia, clareza, transparência, meritocracia e proatividade, premissas da organização utilizadas nos processos presenciais, além da teoria moreniana e da fenomenologia na qual são baseados os processos.

O uso do *role-playing* nessa formação auxiliou os participantes que nunca tinham atuado em processos seletivos anteriores no desempenho desse papel.

“O *role-playing* preocupa-se com o desempenho do papel, e aqui a finalidade é a percepção objetiva dos sentimentos e das atitudes dos outros, que desempenham o “contrapapel”, e a resposta mais apropriada à situação” (Kaufman, 2021, p. 183).

O termo *role-playing* deve ser diferenciado segundo a sua utilização: como referente ao jogo de papéis, representação teatral presente nas várias formas de abordagem socionômica e/ou relacionado a uma das etapas de estruturação do papel, entre *role-taking* e *role-creating*, e ao jogo de certo papel e seu contrapapel dentro de um vínculo específico (Kaufman, 2021). Neste caso, seria o papel de avaliador (colaborador em recrutamento e seleção) e o avaliado (participante do processo seletivo).

Segundo Kaufman (2021), as sessões psicodramáticas têm a função de romper os estereótipos de conduta (conservas culturais), abrindo a possibilidade de uma nova aprendizagem baseada na espontaneidade-criatividade.

Como aponta Kaufman (2021), o *role-playing* é um recurso psicodramático que funciona no “como se” e permite que a pessoa “jogue” todos os aspectos que aquele papel

profissional requeira, sendo também usado para adquirir habilidades, compreender as tensões e ansiedades provocadas, explicitar conflitos, facilitar a percepção do papel e esclarecer as possíveis defesas.

Para Datner (2012), a concepção de *role-playing* é o “treino” de papel ou o “desenvolvimento” de papel; é vivenciá-lo no palco e poder arriscar e experimentar possibilidades até então desconhecidas. Na cena, é trazida, por um grupo, uma realidade que é vivida no palco pela complementaridade em redes dos papéis que lhe dão vida; temos, então, a complexidade e a intensidade da realidade no aqui e agora.

O *role-playing* possibilita aos participantes uma maior segurança e autonomia para o desempenho do seu papel de psicólogo colaborador, com espontaneidade e criatividade.

O tripé da Socionomia foi o embasamento teórico principal utilizado no desenvolvimento deste trabalho, referindo-se à ação, à relação e à espontaneidade. O empoderamento da relação é um dos focos do trabalho, considerando sempre que o grupo traz suas necessidades e os conteúdos a serem desenvolvidos, e esse olhar é importante para que as alterações no planejamento do treinamento ocorram com flexibilidade e acompanhando o grupo. Para Knobel (2008), esse modelo de trabalho visa dar voz às forças do grupo, buscando sua autoexpressão e sua autonomia e privilegiando a manutenção de elementos diferenciados.

No Psicodrama será possível a revivência de acontecimentos provindos da matriz de identidade original, bem como o fortalecimento de papéis para perspectivas futuras; tudo no aqui e agora do contexto dramático. No projeto de papéis, encontramos as noções de possibilidade, potencialidade e crescimento (Almeida, 2006).

METODOLOGIA

Este evento ocorreu com uma turma com nove pessoas, que realizaram sua formação inicial em 2018 e, desde então, não tinham atuado em processo seletivo algum na empresa, em decorrência da pandemia da Covid-19. Para que tivessem maior segurança na atuação, a realização do evento foi de extrema importância, pois nesse momento puderam revisar conceitos importantes da teoria moreniana utilizada nas seleções e vivenciar técnicas.

Planejamento

O objetivo definido para o treinamento era que ao final os psicólogos deveriam estar aptos a atuarem nos processos seletivos utilizando o Psicodrama, com aplicação adequada de técnicas, dos elementos e das etapas da sessão sociátrica.

Foi realizado em dois dias com 12 horas de carga horária com os principais pontos da teoria moreniana aplicados a processos seletivos, retomando conceitos estudados anteriormente em um evento de 72 horas realizado em 2018.

Foi definida como ementa: conhecer e treinar a utilização dos recursos da plataforma colaborativa *Microsoft Teams*, revisão de conceitos: matriz de identidade, espontaneidade e criatividade e teoria de papéis; etapas da sessão sociátrica; treino do papel de colaborador psicólogo; compreensão e treino da aplicação de técnicas psicodramáticas para a identificação de perfis profissiográficos.

Segue a descrição do *role-playing*:

1. Cenas Temidas

Objetivo: dramatizar cenas temidas no papel de psicólogo colaborador.

Temas: *role-playing*, duplo, inversão de papéis, interpolação de resistência.

Percurso:

Aquecimento Inespecífico: um psicólogo fala um pouco sobre sua experiência nos processos seletivos e as etapas do processo, como condução de atividades, relacionamento com avaliadores técnicos, reunião de consenso e *feedback* para os candidatos. Traz a roleta do *Wordwall*, com situações que aconteceram em processos seletivos, para que pensem o que fariam naquelas situações.

Aquecimento Específico: os participantes pensam em cenas temidas que possuem em relação ao processo seletivo e trazem a etapa do processo em que as suas cenas se encontram. Em grupo, escolhem a etapa. Quem possui cenas dessa etapa as compartilha e eles escolhem a cena que mais ecoou no grupo.

Dramatização: trabalhar a cena temida.

Compartilhar: dividir com o grupo os sentimentos da cena.

Processamento: falar das técnicas que foram utilizadas no <i>role-playing</i> .

Execução

O objetivo do *role-playing* foi dramatizar cenas temidas pelos participantes no papel de psicólogo colaborador, durante os processos seletivos da empresa, para que os participantes pudessem vivenciar tais situações no como se do palco psicodramático.

O trabalho teve início com um aquecimento inespecífico, em que um colega psicólogo falou sobre sua experiência nos processos seletivos e sobre os principais pontos do processo: condução de atividades, relacionamento com avaliadores técnicos, reunião de consenso e *feedback* para os candidatos. Nesse momento, os participantes puderam fazer perguntas sobre situações que foram vivenciadas pelo colega. Esse processo teve duração de 40 minutos e foi bastante aproveitado pelos participantes.

Na sequência, foi iniciado o aquecimento específico e foi apresentada uma roleta, construída no aplicativo *Wordwall*, com situações difíceis que aconteceram em processos seletivos anteriores. A roleta era girada e era lida a situação selecionada; em seguida, os participantes traziam o que fariam naquelas situações, dando várias saídas para uma mesma questão.

Depois foi solicitado que, individualmente, pensassem em cenas temidas em relação ao processo seletivo. Após todos pensarem nas cenas, foi pedido que cada um trouxesse em que etapa do processo estava situada a sua cena: condução de atividades, relacionamento com avaliadores, reunião de consenso ou *feedback* aos candidatos. O grupo, então, escolheu qual das etapas gostaria de trabalhar nesse espaço. Identificada a etapa, quem possuía cenas relacionadas a ela as compartilhou. Então o grupo escolheu a cena mais significativa para todos. Foram utilizados 50 minutos para a realização do aquecimento específico.

A cena escolhida para a dramatização foi uma cena de *feedback*, em que o candidato não concordava com o *feedback* recebido e questionava os avaliadores.

Então as facilitadoras perguntaram se uma dupla gostaria de exercitar o papel de diretor e de ego auxiliar para dirigir a cena. Entendeu-se que, como era a última atividade do trabalho, seria um momento importante para que os participantes pudessem treinar os papéis que desempenhariam depois num processo seletivo real. Duas pessoas se voluntariaram para isso e combinaram entre elas como seria a condução.

Na dramatização, foram trabalhadas saídas para essa situação de *feedback*. Foram realizadas técnicas de duplo, inversão de papéis e interpolação de resistência, que ajudaram os participantes a pensarem e atuarem com espontaneidade, dando respostas adequadas e diferentes para as diversas situações que foram ocorrendo na cena. Isso proporcionou maior segurança aos participantes em relação a vivenciar essa situação durante um processo seletivo.

No compartilhamento, puderam trazer seus sentimentos em relação àquela situação, a insegurança de exercer esse papel e a angústia de vivenciar a situação e não conseguir pensar em uma saída para isso. Também compartilharam sentimento de alívio por terem visto que não era tão ruim quanto imaginavam, nem a situação do *feedback*, nem o papel de psicólogo colaborador.

No processamento teórico, foram discutidos o *role-playing*, as técnicas utilizadas na cena e o papel do diretor, do ego-auxiliar, do protagonista e da plateia. Foi um momento importante para criar maior segurança para os participantes exercerem o papel de psicólogo colaborador.

Compartilhamento e processamento

No palco, os participantes puderam vivenciar situações e trazer espontaneidade nas suas respostas, o que fortaleceu a autonomia e o protagonismo de cada um no desenvolvimento de seu papel de psicólogo colaborador.

Após a dramatização, foi realizada a etapa de compartilhamento, sendo iniciada pelos participantes e diretores e ego auxiliar e depois aberta para a plateia. Conforme Aguiar (1999), o compartilhamento é parte integrante da sessão propriamente dita, sendo caracterizado como o momento em que a experiência individual do protagonista, em cena, é grupalizada, visando uma complementação do trabalho e proporcionando a todos a oportunidade de explicitar seu quinhão na experiência que está sendo vivida. No compartilhamento feito durante a atividade, tiveram relatos de como a cena foi significativa para cada um dos participantes e como isso os auxiliou no seu processo individual de tomada do papel de psicólogo colaborador.

Para finalizar a atividade, foi utilizado o processamento, que auxiliou o grupo na discussão teórica das técnicas e da direção grupal vivenciadas naquela cena.

Para Aguiar (1999), a natureza do que se discute no compartilhamento e no processamento também é radicalmente diferente. No compartilhamento, fala-se a partir das vísceras; no processamento, a partir do cérebro. Ou seja, enquanto a terceira fase da

sessão representa uma ampliação da vivência afetiva, condicionando encontros, o processamento requer um distanciamento, na linha racional, descritiva, reflexiva e explicativa.

É importante ressaltar que a confiança no grupo e na possibilidade de coconstrução foi o maior diferencial deste trabalho, que é uma das premissas do psicodrama.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Psicodrama, a literatura em relação a trabalhos desenvolvidos no meio organizacional ainda é restrita. Assim, entende-se que este trabalho pode ajudar e estimular essa prática e escritos científicos em relação a essa vertente do Psicodrama.

Na organização, o Psicodrama pode ser utilizado em diversas frentes e auxilia muito o desenvolvimento do papel profissional, quando trabalhado em treinamentos, mediação de conflitos e seleção de pessoas. Sendo assim, é necessário estimular a escrita dessa prática, para que tal espaço seja ocupado com profissionais que tenham esse olhar psicodramático.

Dessa forma, espera-se que este trabalho seja mais um estímulo aos colegas que vivenciam essa prática a falar dela e que outros percebam a potência do Psicodrama nesse âmbito.

A prática estimulou a continuidade do processo que vem sendo desenvolvido na empresa e a busca contínua de melhorias e de aprimoramento dessa prática.

O trabalho não atingiu todo o público de psicólogos colaboradores da empresa, o que seria importante para que ocorresse uma maior equalização da prática psicodramática e maior entendimento dos conceitos teóricos de Moreno aplicados no processo seletivos. Desta forma a continuidade dessa ação agregaria maior valor aos processos da empresa e ao quadro de psicólogos colaboradores. Vale pontuar ainda que a prática não consegue exaurir o arcabouço teórico do psicodrama e a importância do estímulo ao estudo e autodesenvolvimento de todos os participantes nesse âmbito.

O Psicodrama, no âmbito organizacional, em todas as suas possibilidades de ação, além de estimular a espontaneidade e criatividade dos funcionários que passam a dar respostas novas a situações vivenciadas e instigar a inovação, também abre possibilidade de mudanças de conservas culturais, através de diagnósticos do modelo organizacional das relações de trabalho, permitindo transformações culturais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguiar, M.; & Tassinari, M. (1999). O processamento no psicodrama. *In: Almeida, W.C. Grupos: a proposta do psicodrama*. São Paulo: Ágora.

Almeida, W. C. (2006). As categorias fenomenológico-existenciais presentes no discurso moreniano. *In: Almeida, W.C. Psicoterapia Aberta: o método do psicodrama, a fenomenologia e a psicanálise*. São Paulo: Ágora.

Datner, Y. (2012). Role-playing - Um método socionômico. *In: Nery, M.P.; & Conceição, M. I. G. (orgs). Intervenções grupais: O Psicodrama e seus métodos*. São Paulo: Ágora.

Kaufman, A. & Monteiro R. F. (2021). Técnicas fundamentais do psicodrama. São Paulo: Ágora.

Knobel, A. M.; & Alves, L. F. R. (2008). Estratégias de direção grupal nos grupos socioeducativos. Marra, M. M.; & Fleury, H. J. (orgs.) *Grupos: Intervenções socioeducativa e método sociopsicodramático*. São Paulo: Ágora.