

UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC
PÓS-GRADUAÇÃO ESPECIALIZAÇÃO EM MBA GESTÃO DO
DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

NATALICE ALINE ARIATTI

ESTUDO DA (IN) SATISFAÇÃO DOS INTEGRANTES EM RELAÇÃO
AO GRUPO DE JOVENS QUE BRILHAM JUNTOS DE TREVISO

CRICIÚMA, NOVEMBRO DE 2011

NATALICE ALINE ARIATTI

**ESTUDO DA (IN) SATISFAÇÃO DOS INTEGRANTES EM RELAÇÃO
AO GRUPO DE JOVENS QUE BRILHAM JUNTOS DE TREVISÓ**

Monografia apresentada ao setor de Pós-graduação da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, para obtenção do título de especialista em MBA Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional.

Orientadora: Ma. Regina Teixeira

CRICIÚMA, NOVEMBRO DE 2011

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho especialmente aos meus pais Izidero e Neide que sempre me auxiliaram em todos os momentos de dificuldade em minha vida.

A minha irmã Suélen, pelo seu dinamismo e criatividade mediante qualquer situação.

A minha nona Alice pela contribuição prestada a qual foi possível o início e conclusão de meu curso.

Ao meu noivo Claudenir pelo companheirismo e ajuda nos momentos em que precisei.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, Ele que me concedeu esta oportunidade de alcançar mais um objetivo em minha vida.

Aos meus pais Izidero e Neide Brogni Ariati, à minha irmã Suélen Ariati e o meu noivo Claudenir Tasca que foram e são grandes mentores de meu sucesso em toda esta minha caminhada.

A minha orientadora professora Ma. Regina Teixeira de quem sempre obtive ajuda quando precisei de sua orientação e não mediu esforços em me auxiliar para que pudesse chegar até onde cheguei.

Aos meus colegas coordenadores e integrantes do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso que aceitaram participar da pesquisa.

A todos os professores que tivemos desde a primeira disciplina da especialização, bem como pelo seu jeito único, a fim de nos transmitir um aprendizado de qualidade.

Ao departamento de pós-graduação por toda a atenção, preocupação e ajuda em todas as solicitações feitas pela turma.

A todos os meus colegas de sala de aula por terem sido as pessoas maravilhosas que foram.

*“Não desanimeis nunca, embora
venham os ventos contrários.”*

Santa Paulina

RESUMO

ARIATTI, Natalice Aline. **Estudo da (in) satisfação dos integrantes em relação ao Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso**. 2011, 90 folhas. Trabalho de Conclusão de Especialização MBA Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC – Criciúma.

Este trabalho de especialização apresenta um estudo de caso sobre (in) satisfação com Linha de Pesquisa em Gestão de Equipes realizado com os integrantes e coordenadores do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso. Para isso a fundamentação teórica abrange assuntos relacionados ao terceiro setor, grupos de jovens, religiosidade, liderança, motivação, comunicação e criatividade. O método utilizado para identificação do problema abordado foi a pesquisa de campo, com abordagem quantitativa e qualitativa, cujos dados foram coletados por meio de questionário. Conforme conclusão da pesquisa, os objetivos específicos propostos e o relacionamento entre integrantes e coordenadores são favoráveis para um diagnóstico positivo de Gestão de Equipes. Mas é importante que o grupo de jovens em estudo pense em seus coordenadores e integrantes como parceiros, proporcionando meios para que todos os envolvidos sintam-se valorizados para que o grupo atinja com êxito, as estratégias definidas.

Palavras-chave: Grupo de Jovens. Coordenadores. Integrantes. Liderança.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: As diferenças entre o chefe e o líder (01).....	32
Quadro 02: As diferenças entre o chefe e o líder (02).....	33

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Quantidade de coordenadores e integrantes	42
Figura 2: Principais motivos que levam você a permanecer no Grupo de Jovens (coordenadores)	49
Figura 3: Principais motivos que levam você a permanecer no Grupo de Jovens (integrantes)	49
Figura 4: O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (coordenação)	52
Figura 5: O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (integrantes)	53
Figura 6: Atitude em participar de um novo grupo (coordenação)	61
Figura 7: Atitude em participar de um novo grupo (integrantes)	62

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Quantidade de coordenadores e integrantes.....	42
Tabela 2: Gênero.....	43
Tabela 3: Idade.....	43
Tabela 4: Nível de escolaridade	44
Tabela 5: Você se orgulha de participar do grupo?	45
Tabela 6: A sala de reuniões de nosso grupo tem condições mínimas para a realização de um bom trabalho?	46
Tabela 7: Existem problemas básicos enfrentados nestes 05 anos de Grupo de Jovens que nos impediram de realizar um trabalho de melhor qualidade?.....	46
Tabela 8: Sempre que você precisa dos demais integrantes do Grupo de Jovens eles te correspondem?.....	47
Tabela 9: Você sente prazer em participar do Grupo de Jovens?.....	48
Tabela 10: Principais motivos que levam você a permanecer no Grupo de Jovens por ordem de importância, 1º, 2º e 3º lugar (coordenação).....	48
Tabela 11: Principais motivos que levam você a permanecer no Grupo de Jovens por ordem de importância, 1º, 2º e 3º lugar (integrantes).....	49
Tabela 12: O Grupo de Jovens oferece condições mínimas para o crescimento dos integrantes?.....	50
Tabela 13: Paralelo sobre incentivo entre coordenação e integrantes	51
Tabela 14: O que os jovens anseiam do grupo os quais estão inseridos (coordenação)	52
Tabela 15: O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (integrantes)	52

Tabela 16: Você procura participar dos momentos que o grupo reserva para o lazer?	53
Tabela 17: Você costuma ajudar os seus colegas na realização de atividades organizadas pelo grupo?	54
Tabela 18: Você se sente valorizado no grupo?.....	54
Tabela 19: Paralelo sobre solução de problemas entre coordenação e integrantes	55
Tabela 20: Você respeita os demais integrantes de seu grupo?	56
Tabela 21: Paralelo sobre saber ouvir a opinião dos demais colegas de grupo entre coordenação e integrantes	57
Tabela 22: Você se esforça para ajudar o seu grupo de jovens?	57
Tabela 23: Paralelo sobre confiança entre coordenação e integrantes	58
Tabela 24: Na sua opinião o grupo passa uma boa impressão para a comunidade/paróquia/região?	59
Tabela 25: Um novo grupo de jovens é formado em sua comunidade ou paróquia. Sabendo da sua influência na sociedade este novo grupo resolve convidá-lo(a) para compor o quadro de integrantes. A sua atitude será: (coordenadores).....	60
Tabela 26: Um novo grupo de jovens é formado em sua comunidade ou paróquia. Sabendo da sua influência na sociedade este novo grupo resolve convidá-lo(a) para compor o quadro de integrantes. A sua atitude será: (integrantes).....	61
Tabela 27: O Grupo de Jovens faz parte do seu projeto de vida para os próximos 05 anos?	63
Tabela 28: Paralelo sobre liberdade de expressão entre coordenadores e integrantes.....	64
Tabela 29: O ritmo de participação no grupo de jovens influencia na sua vida pessoal?	65
Tabela 30: No grupo o qual participo, ocorrem reuniões suficientes para que se	

possa trocar ideias e fazer sugestões?	65
Tabela 31: A comunicação no grupo atende as suas expectativas?	66
Tabela 32: O Grupo de Jovens contribui no desenvolvimento da religiosidade na comunidade/paróquia/região?	67
Tabela 33: Estar com seus companheiros de grupo é muito agradável?	67
Tabela 34: Existe um clima de cooperação, amizade e confiança entre seus colegas de grupo?	68
Tabela 35: A comunicação da coordenação dirigida aos integrantes é de fácil Entendimento?	69

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
1.1 TEMA	14
1.2 PROBLEMA	14
1.3 OBJETIVOS	15
1.3.1 Objetivo geral	15
1.3.2 Objetivos específicos.....	15
1.4 JUSTIFICATIVA	15
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 TERCEIRO SETOR	18
2.2 GRUPOS DE JOVENS.....	20
2.2.1 Dez dicas para ser um bom grupo de jovens	23
2.2.2 Dez mandamentos para o grupo crescer	24
2.3 LIDERANÇA.....	26
2.3.1 Métodos de liderança.....	28
2.3.2 Tipos clássicos de liderança.....	29
2.3.3 O líder	30
2.3.4 As diferenças entre o chefe e o líder	32
2.3.5 O liderado.....	33
2.4 MOTIVAÇÃO.....	34
2.5 COMUNICAÇÃO	36
3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....	38
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	38
3.2 LOCAL DA PESQUISA	39
3.3 HISTÓRICO DO GRUPO	39

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	40
3.5 INSTRUMENTOS, PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	40
3.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DE DADOS.....	41
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS.....	42
4.1 PERFIL DOS INTEGRANTES.....	42
4.2 PRINCIPAIS FATORES QUE LEVAM OS JOVENS A PERMANECEREM NO GRUPO	45
4.3 O QUE OS JOVENS ANSEIAM E SE CUMPREM COM AS SUAS OBRIGAÇÕES	51
4.4 PERCEBER SE OS ENVOLVIDOS TÊM COMO PROJETO FUTURO PERMANECER NO GRUPO.....	60
4.5 AVALIAR A SITUAÇÃO ATUAL DO GRUPO.....	63
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
6 SUGESTÕES	73
REFERÊNCIAS.....	76
APÊNDICE.....	79

1 INTRODUÇÃO

Através da avaliação da (in) satisfação dos colaboradores em qualquer organização, é possível conhecê-la e saber de sua situação atual. Mesmo sendo uma organização do terceiro setor, é fundamental que os gestores, nesse caso, os coordenadores, saibam o que os seus integrantes estão sentindo, como está a sua motivação em se manter no ambiente o qual estão inseridos.

Com os dados obtidos, é possível traçar metas para o futuro, planejando-se para que seus projetos e atividades ocorram de forma segura, organizada que seja possível apresentar um trabalho de qualidade. A gestão de equipes quando bem planejada, com líderes capazes de assumir riscos e liderados comprometidos com o objetivo de todos, é possível manter uma gestão eficaz com alcance significativo de resultados.

No grupo de jovens não é diferente. Existem regras que devem ser seguidas e mesmo os coordenadores como os integrantes devem se colocar a disposição da comunidade quando se assume um compromisso com os irmãos. Independente de cor, raça, gênero, religião “somos todos iguais, braços dados ou não”. Portanto tratar a todos com dignidade respeito e carinho é primordial em um grupo religioso.

O presente estudo está estruturado em capítulos, sendo o primeiro responsável pela apresentação do tema, problema, objetivos e a justificativa. Em seguida apresenta-se a fundamentação teórica com as noções básicas das organizações que compõem o terceiro setor como os grupos de jovens religiosos, e temas afins como a liderança, a motivação, a comunicação e a criatividade. No terceiro capítulo tem-se o a metodologia utilizada na pesquisa aplicada, seguido da apresentação dos dados bem como sua respectiva análise relacionando os resultados obtidos com as ideias defendidas pelos autores que fundamentam este estudo. Para concluir, retorna-se aos objetivos e problema apresentados no primeiro capítulo e indica-se o que foi abordado e apresentam-se sugestões, como forma de contribuição da pesquisadora para o grupo de jovens.

1.1 TEMA

Identificar o nível de (in) satisfação dos integrantes em relação ao Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso.

1.2 PROBLEMA

Por não se tratar de uma organização com fins lucrativos, não significa que as entidades que compõem o terceiro setor não possuem a necessidade de ter uma gestão eficaz, com planos de crescimento e projetos futuros.

A coordenação de um grupo de jovens religioso ou de qualquer outra categoria deve ter o mínimo de organização para manter a ordem e a qualidade de seus serviços prestados a comunidade ou qualquer outro ambiente em que esteja inserido.

Assim como toda e qualquer empresa de sucesso, os gestores quando motivados, possuem espírito de trabalho em equipe, uma liderança saudável para com seus liderados, as atividades propostas ocorrem de forma planejada e o reconhecimento de uma maneira direta ou indireta surge em meio aqueles que utilizam seus bens e serviços bem como os que acompanham de fora o seu desempenho.

Ainda que tenha uma gestão que proporcione confiança, faz-se necessário que os integrantes em sua totalidade sejam acolhidos, valorizados, ouvidos e acima de tudo sejam respeitados em suas diferenças pessoais, sociais, políticas e culturais.

Os jovens buscam encontrar no grupo um espaço de convivência saudável, encontrar amigos verdadeiros, dispostos a assumir riscos juntos, a se divertirem, trocarem experiências, conhecimentos e a interagirem com a comunidade levando mais felicidade, atenção e carinho aquelas pessoas as quais tanto precisam de um momento de lazer, de uma palavra amiga ou simplesmente de um abraço sincero.

Para que os liderados tenham essa disposição em seguir junto nesse caminho de caridade e partilha, irmandade e humildade, além de sua motivação própria, os gestores também tem a obrigação de lhes transmitir qualidade, satisfação e respeito.

Para isso questiona-se: Existe (in) satisfação dos integrantes em relação ao Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso?

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo geral

Avaliar a opinião dos integrantes em relação a sua (in) satisfação de participar do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso.

1.3.2 Objetivos específicos

- Elencar os principais fatores que levam os jovens a permanecerem no grupo;
- Descobrir o que os integrantes anseiam do grupo os quais estão inseridos, bem como se eles cumprem com suas obrigações de membros efetivos;
- Perceber se os envolvidos têm como projeto futuro permanecer no grupo;
- Verificar qual o grau de (in) satisfação dos integrantes com relação à coordenação do grupo;
- Avaliar a situação atual do grupo em estudo visando propor sugestões para mantê-la ou mudá-la.

1.4 JUSTIFICATIVA

Os grupos de jovens são de extrema importância para as comunidades e municípios onde estão inseridos. Pode-se dizer que: ter um grupo de jovens em seu bairro ou paróquia é um verdadeiro orgulho principalmente quando se faz parte dele.

No tempo em que se vive em um grupo dessa categoria, o indivíduo tem a oportunidade de vivenciar muitas alegrias, inúmeros momentos que marcam não só

a sua trajetória, mas a vida de muitas pessoas que também acabam se envolvendo com o grupo. São teatros, apresentações malucas, missas, cultos, olimpíadas, gincanas e muito mais. Tudo isso emociona, encanta, abrilhanta e leva muita alegria às pessoas, principalmente fazendo despertar neles o que há de melhor em cada um, principalmente deixando Deus agir em seus corações e fazer deles instrumentos do Criador na terra.

Esses são os verdadeiros grupos de jovens religiosos que tem Aquele maior de todos ao seu lado: Deus e seu Filho Jesus Cristo que não os deixa desanimar e nos dá coragem de continuar nesse belo trabalho de animar as pessoas e fazer delas seres cada vez melhores.

Tudo isso de certa forma acaba incidindo na satisfação dos jovens, pois, nessas ações eles podem doar-se, ou seja, dar um pouco de si para fazer a vida do próximo diferente. Quando há a possibilidade de proporcionar ao jovem a oportunidade de oferecer ao outro uma qualidade de vida com mais carinho, amor e dedicação, o mesmo sentir-se-á capaz de enfrentar com mais disposição e ânimo aquilo que a vida lhe propuser, porque passará a enxergar o que acontece em seu dia a dia com outro olhar.

Tendo em vista a situação acadêmica, essa pesquisa será capaz de trazer presente temas os quais foram estudados durante a especialização, principalmente na área de gestão de equipes, administração de conflitos e negociação, comunicação, retenção de talentos e relacionamento.

Para o grupo será de grande importância a aplicação da pesquisa, facilitando os projetos futuros, pois, sabendo de suas forças e fraquezas terá a capacidade de se planejar com mais afinco e apresentar um bom trabalho.

Com relação a sociedade em si, a mesma também será beneficiada, isso porque, tendo um grupo de jovens bem estruturado, equilibrado e com uma coordenação eficaz, que sabe o que precisa manter e o que é necessário ser alterado, novos projetos, ações e atividades serão realizados revertendo-as para a sociedade.

Quanto à vantagem da aplicação dessa pesquisa junto aos integrantes e à coordenação do grupo em estudo é verificar se a coordenação realmente está sendo eficaz para atender todas as obrigações conferidas ao grupo, bem como verificar se o Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso oferece condições para que os seus coordenadores e integrantes realizem um trabalho eficaz e de qualidade.

Tendo um resultando concreto será possível avaliar o nível real de (in) satisfação dos integrantes em relação à coordenação e ao grupo em si bem como propor sugestões eficazes e direcionadas a situação atual.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No presente capítulo serão apresentados os temas relacionados ao estudo. Entre eles: o terceiro setor no qual estão inseridas as entidades como os grupos de jovens. Comentar-se-á sobre a importância dos grupos de jovens nas comunidades, principais características e os trabalhos que o mesmo desenvolve.

Apresentar-se-á também sobre a religiosidade tendo em vista a participação de grupos de jovens nas igrejas. Serão abordados alguns indicadores que influenciam no dia a dia do grupo e na coordenação como a liderança, a motivação, a comunicação e a criatividade.

2.1 TERCEIRO SETOR

A organização de uma sociedade constituída comporta três âmbitos também conhecidos como setores. Conforme Vocatus (2011, p.01), são eles:

O primeiro setor: Corresponde à emanção da vontade popular através do voto, que confere o **poder** ao governo;

O segundo setor: corresponde a livre iniciativa, que opera no mercado, define a agenda econômica usando o **lucro** como instrumento;

O terceiro setor: corresponde às instituições com preocupações práticas sociais, sem fins lucrativos, que geram **bens e serviços de caráter público**, tais como: ONGs, instituições religiosas, clubes de serviços, entidades beneficentes, centros sociais, organizações de voluntariado e demais entidades que lutam em prol do bem comum.

Costa (2010, p.03) afirma que as organizações que compõem o terceiro setor evidentemente não são novas. Como exemplo pode-se citar: as Santas Casas de Misericórdia, as APAES, e tantas outras entidades de caráter filantrópico espalhadas em todo o país. No caso das ONGs as mesmas são resultados de movimentos sociais da época da ditadura militar atuando na defesa dos direitos da minoria do meio ambiente e de demais causas que iriam influenciar no bem comum.

A mesma autora salienta que apesar das entidades do terceiro setor já estarem presentes na realidade da sociedade civil há anos atrás, o mesmo obteve espaço mais significativo a pelo menos vinte anos “[...] dentro de um contexto social, econômico e político marcado pela complexidade, incerteza, instabilidade e

mudanças aceleradas, em uma dimensão globalizada e de grande desenvolvimento tecnológico e científico [...]”(COSTA, 2010, p.01). Mas em contrapartida também passou por um período de pobreza e desigualdade social.

A sociedade ainda faz uma divisão entre os três setores. Essa divisão pode ser vista ainda tão somente para fins didáticos e de explanação, pois na verdade estes três âmbitos são totalmente interligados entre si e interdependentes. Costa (2010, p.02) ressalta que eles “[...] compõem uma realidade social dialética e em constante processo de mudança; mudanças essas cada vez mais aceleradas em um mundo contemporâneo marcado pela complexidade, incerteza e instabilidade [...]”.

De acordo com Vocatus (2011, p. 01) faz parte integrante do terceiro setor:

[...] a prática de valores, que motivam os indivíduos a buscarem melhoria na própria vida e na do próximo, o esmero das qualidades ou virtudes sociais, o aprimoramento das aptidões e habilidades profissionais, o amadurecimento da cidadania. Voluntariado, iniciativas beneficentes, cooperativismo, independência, [...], humanismo, [...], partilha, [...].

Além de todas essas características, as entidades que compõem o terceiro setor possuem ainda valores que para Eliene (2010, p. 02) são assim sintetizados:

- Inclusão: lutam contra a exclusão social;
- Defendem o bem comum;
- Respeitam as diferenças em sua totalidade;
- Isenção político partidária;
- Organização da sociedade civil;
- Empenho total no cumprimento dos deveres como contrapartida essencial da exigência dos direitos;

A abrangência evidenciada no terceiro setor vai desde “[...] a prática puramente assistencialista e caritativa até pesquisas científicas financiadas por empresas ou instituições privadas, que buscam respostas para as grandes questões sociais, educacionais, ecológicas [...]”. (COSTA, 2010, p. 04).

Para complementar, Costa (2010) apresenta um pouco da realidade das organizações que compõem o setor em estudo:

- Atuam em uma diversidade e variedade de questões que afetam a sociedade na área da assistência social, como: a saúde, o meio ambiente, a cultura, a educação, o lazer, o esporte, etc.

- Nas áreas da educação e da saúde, geralmente estas entidades sociais prestam atendimento a pessoas e famílias que estão a margem do processo produtivo ou fora do mercado de trabalho.

- Trabalham na defesa e garantia dos direitos da população.

- São de caráter privado, mas desenvolvem um trabalho de interesse público.

- Não tem finalidade de lucro no sentido mercantil da palavra.

- Não são estatais embora mantenham vínculo com o poder público e,

- Contam com o trabalho de um corpo de voluntariado.

Apesar do trabalho maravilhoso realizado pelas organizações do terceiro setor, assim como qualquer outra organização, as entidades assistenciais apresentam alguns desafios conforme apresenta a mesma autora:

- A necessidade de uma maior divulgação, mostrando como se dá a sua formação, como se expressa no panorama nacional, e na execução de ações de interesse público, na vinculação com o Estado e com o setor privado.

- Conseguir mais recursos financeiros que proporcionassem mais estabilidade para a sua sustentabilidade financeira, técnica e administrativa.

- Incentivar, mobilizar e criar condições para uma participação mais acentuada de voluntários.

2.2 GRUPOS DE JOVENS

Os grupos de jovens são espaços onde os integrantes reúnem-se uma vez por semana, quinzenalmente, mensalmente ou no tempo em que acham necessário para realizar seus encontros e aproveitam o momento para trocar ideias, fazer amizades, participar da vida em comunidade, crescer espiritualmente, aproximar-se mais de Deus. Há grupos de jovens que são compostos apenas por jovens em idade, os quais seguem uma ordem cronológica, diferentemente do grupo de jovens em estudo que visa primeiramente o espírito jovem e depois a idade cronológica.

Assim como as organizações o grupo de jovens está inserido em um dos setores que compõem a nossa sociedade, sendo ele o terceiro setor. E como parte integrante do terceiro setor Teixeira (2007, p. 01) diz que:

Os grupos juvenis configuram-se como espaços de criação cultural e tornam-se canais de articulação de identidades coletivas. Duas características são essenciais para conceituar este tipo de associativismo: possuem alguma perspectiva coletiva e um determinado grau de formalidade e organização. Neste sentido um fã-clube, uma banda de música ou um grupo de igreja são exemplos de grupos juvenis, pois, além de afinidades pessoais e/ou amizades, há um objetivo comum que os faz se encontrarem de maneira planejada.

De acordo com Teixeira (2007, p.01), em pesquisa publicada em 2004 apenas 15% dos jovens brasileiros participam de grupos de jovens, isso porque atualmente há uma infinidade de oportunidades a disposição para contribuir com um mundo melhor, fazendo com que os jovens se dividam e sigam caminhos afins.

O grupo de jovens segundo Orlando (1997, p. 05) é um espaço de crescimento na fé e na participação social. Para que o grupo tenha uma base consistente e possa abrigar em seus braços os integrantes que o compõem, faz-se necessário propiciar um ambiente acolhedor, onde os jovens possam se sentir valorizados tenham a oportunidade de expressar suas opiniões e ter no grupo o qual ele participa um local de entrosamento com os demais companheiros e um aprendizado constante.

Quando se fala em grupo de jovens a Pastoral da Juventude (2009) lembra que nossa primeira ideia é sempre de um lugar o qual há muitos jovens animados e acolhedores, que falam do Evangelho animam as celebrações, a comunidade através de gincanas, mutirões, festas, festivais, teatros e demais atividades. Evidentemente tudo isso faz parte da realidade dos grupos de jovens, mas quando se inicia uma caminhada descobrimos que não é só isso, existe algo mais.

O grupo de jovens também é exigente, tem tarefas, ocorrem discussões, há treinamentos, estudos, ação e oração. No grupo se aprende muitas coisas que não se ouve na escola ou na família, oportunizando aos membros um espaço de crescimento e aprendizado.

A Pastoral da Juventude (2009) afirma que o seu eixo são os pequenos grupos. Estes grupos criam laços com mais facilidade, confrontam a vida com o Evangelho e formam lideranças para um maior engajamento dos jovens na igreja e na sociedade.

Para concluir a Pastoral da Juventude (2009) salienta que a metodologia utilizada pela pastoral foi à mesma utilizada por Jesus Cristo. Ele não deixava de trabalhar com a multidão, mas dedicou-se à formação dos discípulos em especial aos doze apóstolos.

Faz parte dos grupos de jovens também a questão da criatividade, pois a mesma é um fator muito importante que influencia diretamente no bom desenvolvimento do grupo. Benucci (2010, p. 01) expressa sua opinião dizendo que [...] a criatividade está ligada ao fato de gerar idéias [...] e para isso [...] estará relacionando-se efetivamente com pessoas, com objetos e situações, colocando em prática seus conhecimentos, habilidades e atitudes e adquirindo tantas outras [...].

Quando se troca experiências com outras pessoas, acaba por se adquirir novas ideias e conhecimentos. Isso provoca a imaginação na geração de novos projetos, planos, ou seja, colocar-se-á em prática a criatividade no momento em que se começa a pensar em novas coisas e a utilidade que o produto terá após sua criação.

Benucci (2010, p. 01) salienta ainda que [...] uma pessoa criativa é aquela que sempre está disposta a deixar padrões e rotinas, indo ao encontro do novo e do que podemos criar para nós mesmos ou multiplicar para nossa equipe de profissionais [...]. Ou seja, quando se fala em pessoas criativas está ligada também ao fato de não ficar apenas para si, mas estender sua criatividade para os demais.

Além de ser importante para o pessoal a criatividade se faz necessária no campo profissional. O mesmo autor lembra o seguinte:

A criatividade está ligada ao mundo competitivo, à situações que provocam mudanças e à necessidade de alternativas múltiplas, no sentido de encontrar-mos produtos, serviços e pessoas capazes de propiciar mais qualidade;[...] A pessoa criativa aprimora-se em informações e conhecimento, adquire a capacidade de transmitir essas informações e, quem sabe, algo do que ele criou. [...] quando nos deparamos com pessoas criativas temos que dar total apoio para elas, temos que investir nessas para que elas sejam as multiplicadoras de ações e provoquem transformações. (BENUCCI, 2010, p. 02)

Quando um grupo de jovens ou uma organização possui pessoas criativas é muito importante saber valorizá-las, pois a participação destas através de suas sugestões certamente terá um efeito positivo no final.

2.2.1 Dez dicas para ser um bom grupo de jovens

Os grupos de jovens, independente do ramo ou da classe que seja, assim como nas organizações, nas famílias, ou em qualquer outra repartição, em determinados momentos acabam passando por certas dificuldades que acarretam no seu bom desenvolvimento e crescimento. Por mais que se evitem os contratempos eles são inevitáveis. Mas existem formas que são capazes de fazer com que o grupo de jovens seja um espaço de qualidade, proporcionando aos envolvidos um trabalho mais eficaz. Orlando (1997, p. 05) apresenta dez dicas para ser um bom grupo de jovens:

1. Que seja um grupo pequeno em torno de 10 a 15 participantes, para que todos possam se conhecer bem, ser amigos e ter uma participação efetiva de tudo o que se organiza.

2. Preferencialmente que todos vivam no mesmo bairro, participem da mesma comunidade ou, então, que vivam uma mesma situação e atuem no mesmo meio como colégio, igreja ou de mesmo interesse assim como teatros, movimentos, etc.

3. Que seja um grupo fixo, de jovens que queiram fazer uma caminhada de crescimento em conjunto, procurando evitar muitas entradas e saídas de integrantes. Além de ser acolhedor, alegre e unido para que todos se sintam bem.

4. Que tenha uma organização mínima, com planejamento de sua caminhada, preparação das reuniões e demais tarefas, divisão de trabalhos entre todos, garantindo uma participação democrática.

5. Que esteja disposto a refletir a vida a luz do Evangelho, aprofundando o conhecimento e a sua vivência na fé, atuando de maneira transformadora na sua realidade.

6. Que durante a permanência no grupo possa desenvolver de forma equilibrada as dimensões de sua formação como: a pessoal, social, política, espiritual e técnica, equilibrando a reflexão, a ação, a oração e o lazer.

7. Que tenha vínculo com a Pastoral da Juventude de sua Diocese, paróquia, tendo contato com demais grupos de jovens de sua região de modo a trocar experiências uns com os outros.

8. Que acompanhem a caminhada da Pastoral da Juventude, contribuindo com a aquisição de materiais e documentos que venham a fortalecer ainda mais este movimento no Brasil.

9. Que esteja inserido em sua realidade, descobrindo as necessidades e oportunidades de ação e atuando na sua comunidade ou ambiente, junto com os demais.

10. Que esteja preocupado com a evangelização de outros jovens, sendo testemunho e fermento no meio deles, promovendo maneiras que os faça despertar e motivar para a vivência em comunidade e que esteja disposto a auxiliar na formação de outros grupos.

Se seguirem de forma correta e dentro da normalidade as sugestões acima citadas, o grupo de jovens certamente alcançará seus objetivos de forma mais plena e segura.

2.2.2 Dez mandamentos para o grupo crescer

Além das dicas apresentadas no subtítulo anterior, apresentar-se-ão os dez mandamentos para que o grupo tenha a capacidade de crescer com sucesso. Estes mandamentos possuem o objetivo de colocar de forma clara principalmente as obrigações dos integrantes, pois, mesmo sendo um grupo de jovens os membros tem também de se adaptar as regras e as normas impostas pela coordenação para que os trabalhos fluam e as atividades sejam feitas de maneira organizada. Para isso a coordenação da Pastoral da Juventude (2009) faz saber os dez mandamentos:

1. Que todos os jovens compareçam às reuniões, mesmo que o tempo esteja ruim. Se participarem poucos, valorizar os que vieram sem ficar se lamentando pela ausência dos demais. Poucos e bons fazem mais do que muitos indecisos.

2. Nunca chegar atrasado. Se caso isso acontecer, em um ato de humildade e respeito com os que já estavam presentes, peça-lhes desculpas.

3. Enquanto estiver acontecendo o encontro não ficar procurando falhas nos coordenadores ou nos demais companheiros.

4. Aceitar sempre os convites para participar das atividades que o grupo organiza, porque realizar é muito melhor do que ficar criticando os trabalhos realizados e tirando o corpo fora.

5. Fazendo parte da coordenação ou dos demais integrantes que compõem o grupo, procurar sempre tomar parte nas decisões para não ser visto como uma figura de enfeite.

6. Quando for solicitada alguma opinião importante, procurar responder sempre alguma coisa, de preferência não mais o que já foi dito, mesmo que o assunto em discussão não lhe seja de tanta afinidade.

7. As nossas maneiras de enxergar as coisas devem ser expostas durante os encontros e não quando já acabaram.

8. Que não se faça apenas o necessário, o básico. O diferencial é o que faz o grupo ser reconhecido. Procure ajudar e encorajar os demais companheiros de caminhada. As críticas quando são construtivas são de grande ajuda e impulsionam ainda mais o trabalho que está sendo realizado.

9. Enxergar nos encontros, festividades, atividades e eventos, uma oportunidade de confraternização e conhecimento não como um desperdício de tempo e dinheiro.

10. Não ficar sempre se queixando disso ou daquilo, evidenciando sempre os mesmos problemas, mas sim viver interessado no crescimento do grupo e de cada pessoa.

Todos os dez mandamentos apresentados possuem sua importância significativa, mas saliento o mandamento de número quatro o qual traz presente a participação efetiva dos jovens.

Quando se aceita o convite para participar de um grupo desta categoria, não é apenas um passa tempo, uma brincadeira ou um divertimento. Participar de um grupo como esse, exige responsabilidade, comprometimento, companheirismo, ajuda mútua e dedicação. É estar em plena sintonia com os demais companheiros e fazer com que os projetos, atividades e ações promovidas pelo grupo aconteçam de forma harmoniosa, equilibrada e planejada.

Os coordenadores e os integrantes do grupo de jovens em estudo são efetivos participantes da igreja católica e desenvolvem suas atividades voltadas à paróquia e aos bairros em que moram. Cada um deles procura desenvolver de uma forma diferente a religiosidade no ambiente em que vivem.

Novaes em seu artigo “Os jovens sem religião” (2004, p. 09), traz presente a situação religiosa de jovens entre 15 à 24 anos de idade. Em seu artigo a autora comenta que os jovens brasileiros nascidos no final da década de 1970 para cá, encontraram um mundo repleto de transformações. São pessoas que fazem parte de uma geração pós-industrial, pós-guerra fria e pós-descoberta da ecologia. Vivem as tensões do avanço tecnológico, os mistérios do emprego e da violência urbana.

Através dessas mudanças as formas de se chegar até a Palavra de Deus a Bíblia, que há tempos atrás estava sob a responsabilidade apenas de pastores, sacerdotes e demais autoridades religiosas, hoje estão à venda em diversos locais da cidade por preços acessíveis oportunizando as pessoas o livre acesso a compra de tal livro.

Alguns jovens não saem mais de casa para ir a uma igreja ou a um templo para ouvirem as autoridades religiosas proferirem a Palavra de Deus. Assim acabam se distraíndo com outras atividades e inserindo os versículos que antes estavam presentes apenas no Livro Sagrado, em muros, em *outdoors* e em diversos outros locais da cidade. Novaes (2004, p. 10) ressalta ainda que:

[...] a linguagem religiosa se faz presente em muitas expressões juvenis na área de arte e cultura. Também não é por acaso que o prêmio Hutus, considerado o mais importante da América Latina, instituiu a categoria Hip Hop Gospel e também premia composições de “sem religião” que – sem peias institucionais – falam de Cristo, de Oxalá e citam salmos bíblicos.

O que está acontecendo é que a religião está se tornando uma opção de escolha e não mais como algo que definitivamente tem que fazer parte da vida das pessoas. A sociedade atual enfatiza inúmeras possibilidades de escolhas, mas reduz acessos e oportunidades.

2.3 LIDERANÇA

O tema liderança é muito amplo, e está ligado diretamente a diversas áreas de nossa vida, tanto em nosso lado pessoal quanto o profissional. Na forma pessoal pode-se dizer que a liderança pode ser uma virtude. Normalmente ela é

evidente no ser humano. O destaque das pessoas em meio a grupos, acontece em função de sua liderança, já que elas são capazes de transmitir confiança, segurança, tranquilidade, ética, responsabilidade e mais uma série de qualidades de forma natural.

Nas organizações a realidade não é diferente. Atualmente estão em busca de profissionais que coloquem em prática sua liderança e façam os trabalhos acontecer. Os líderes possuem uma capacidade imensa de realizar suas atividades com mais calma, de maneira organizada e ágil. Além disto, pode-se dizer que um líder consegue expressar suas ideias e sugestões referente à determinado assunto sem prejudicar ou ofender alguém. O líder procura sempre formas de estar de bem com seus colegas de trabalho e fazer deles seus aliados para alcançarem juntos determinados objetivos.

Para Beach (2011, p. 01) “liderar é exercer uma influência que inspire e mova as pessoas a ação, obtendo delas o máximo de cooperação e o mínimo de oposição”. O autor cita alguns pontos importantes referente a liderança:

- Liderança é sinônimo de influência;
- Esta influência deve inspirar e mover as pessoas;
- Uma ação desejada é o resultado de uma liderança equilibrada;
- Uma boa liderança trabalha com o máximo de cooperação;
- Uma boa liderança trabalha com o mínimo de oposição;

“Liderança é a capacidade de fazer com que as coisas aconteçam.” (BEACH, 2011, p. 01). Nos itens exemplificados acima, percebemos as atitudes e ações de um verdadeiro líder, que trabalha através da cooperação de seus companheiros de trabalho, sabe influenciar e levar a equipe adiante, não se opõe quando os demais querem expressar o que pensam ou o que sentem, bem como são equilibrados e possuem jogo de cintura para se sobre sair mediante a qualquer situação, seja ela positiva ou negativa.

Segundo Freitas (2010, p. 02): “[...] liderar é uma opção profissional. Quem por este caminho partiu, deve zelar pelas suas equipes, buscando agir como educador e formador de líderes potenciais – e não apenas seguidores [...]”, ou seja,

ser fiel aquilo que assumiu e ter a capacidade de seguir adiante sem de deixar levar pelas dificuldades ou desafios que venham a aparecer.

O autor Sant'Ana (2008, p.01) complementa que: “[...] liderança não é uma tarefa simples, [...] exige paciência, disciplina, humildade, respeito e compromisso,[...] pode-se definir liderança como o processo de dirigir e influenciar as atividades relacionadas as tarefas dos membros de um grupo”. Por isso deve-se perceber muito bem seja em um grupo, ou em uma organização aquelas pessoas que realmente possuem as características de um verdadeiro líder, para não colocar pessoas no poder que querem apenas se vangloriar e usar dos outros para crescer e se fazer na vida profissional sozinho, sem saber reconhecer a importância dos demais.

2.3.1 Métodos de liderança

Há formas de se identificar os métodos de liderança que existem. Beach (2011, p. 02) em seu artigo “Liderança” apresenta os três métodos de liderança, são eles:

1. Método por coação: O líder coage sua equipe, força e os obriga a trabalhar. Não motiva, apenas ameaça e amedronta. A ação é forçada e os resultados são mesquinhos.

Este primeiro método não é o desejado pelos liderados independente do ambiente que seja. O ser humano quando recebe um cargo de liderança e age dessa forma, não é digno de ser chamado de líder.

2. Método por persuasão: O líder insiste, apela, chateia. Procura vencer a equipe pelo cansaço.

Engana-se o sujeito que acredita que dessa forma poderá ter a equipe ao seu lado. Tendo essas atitudes perante seu grupo de liderados o líder receberá em troca apenas a raiva e a inimizade.

3. Método por indução: o líder induz, ou seja, motiva, conduz a sua equipe para o trabalho. Ele os leva para a ação.

Esse sim é o líder que se quer ter em todo o lugar. O líder que orienta, valoriza sua equipe e a mantém unida para enfrentar tudo o que está por vir pela frente.

2.3.2. Tipos clássicos de liderança

Dentre os tipos clássicos de liderança, pode-se citar seis que se fazem mais presentes no dia a dia das organizações, grupos, equipes, etc. Baseado em Beach (2011, p. 02) pode-se observar a seguir:

1. Liderança Institucional: É a liderança exercida pela força da intuição que nomeia o líder, ou seja, não se verifica seu potencial, sua capacidade, leva-se em consideração apenas a intuição de que aquele sujeito “deve ser um bom líder”.

2. Liderança Natural: É aquela exercida pelas qualidades naturais indispensáveis à liderança e presentes na vida do líder, o mesmo já traz de forma natural em seu modo de agir e pensar características de um verdadeiro líder sem que isso seja induzido.

3. Liderança Democrática: Está presente no líder que sabe ouvir a opinião de todos os seus liderados levando em consideração as que são de maior importância. Os resultados neste tipo de liderança são excelentes, e, além disso, seus resultados são de qualidade e seus liderados sentir-se-ão reconhecidos e conseqüentemente motivados.

4. Liderança Laissez – Faire: A expressão de origem francesa tem como significado “deixa fazer”. Normalmente acontece da seguinte forma: “Deixa do jeito que está para ver como que fica”, e normalmente fica pior. Esse tipo de líder é aquele que não orienta, não traça os planos, não toma decisões, não aponta os caminhos. Pode-se dizer que este líder não faz nada, apenas ocupa um lugar sem fazer diferença alguma.

5. Liderança Autocrática: Corresponde àquele líder que não ouve as sugestões dos demais de sua equipe, não abre espaço, não confia e não deixa ninguém fazer nada. É ele quem controla, manda e todos devem obediência. Geralmente este tipo de líder acaba sozinho neste seu sistema ditatorial. Líderes

desse tipo normalmente não permanecem por muito tempo liderando pessoas. De início a equipe até faz de conta que não vê e deixa passar por despercebido certas situações para não gerar mais conflitos, mas com o tempo os liderados acabam se cansando de tanta pressão e “batendo de frente” fazendo valer a voz da maioria.

6. Liderança Paternalista: Tem haver com os líderes que trabalham motivados por simpatias e empatias. Normalmente obtém apoio apenas de seus preferidos, por vezes nem desses, ou seja, por vezes é muito amigo, companheiro e presente nas lutas de seu grupo de liderados e em outras, faz de conta que nem os vê e rejeita-os. Uns ele valoriza, outros não reconhece.

2.3.3 O líder

As pessoas são sem dúvida nenhuma o maior capital intelectual existente nas organizações. Entre elas sempre há alguma que se destaca por sua liderança, e é ela que faz toda a diferença. São os líderes que possuem a capacidade de fazer com que tudo o que se imagina aconteça, através de organização, planejamento, criatividade e paciência, sabendo ouvir seus demais companheiros, mas principalmente acreditando que tais projetos, ações e ou atividades irão dar certo. Sant’Ana (2008, p. 01) salienta que:

[...] Líder é o condutor, o guia, aquele que comanda. Ser líder é ter uma visão global, uma relação entre o homem e o seu ambiente de trabalho. É saber ensinar e também aprender, sendo este último de vital importância, ou de maior importância. A principal atividade de um gestor ou de um líder é a de conduzir pessoas, como o próprio nome indica, sabendo para isso lidar com elas e conseguir os melhores resultados.

O líder em um grupo pode também ser visto como um termômetro, pois é ele quem mede a satisfação, a motivação, a participação e o engajamento que seus liderados estão apresentando.

O autor lembra que: “um líder deve ser uma pessoa entusiasmada, que gere estímulo e exemplo para os seus comandados” (SANT’ANA, 2008, p. 02). E como dizia Santo Agostinho (apud SANT’ANA, 2008, p. 02): “As palavras comovem, os exemplos arrastam”.

Os líderes possuem obrigações às quais devem ser cumpridas de maneira a deixar claro que é digno de ocupar tal posto. Dentre suas principais funções Beach (2011, p. 03 e 04), cita:

1. Planejar: O planejamento é o preparo para o sucesso. No planejamento estão envolvidos os três aspectos: conhecer a realidade presente, estabelecer metas futuras e promover os meios para se atingir estas metas.

2. Delegar: É saber dividir o trabalho sem sobrecarregar ninguém.

3. Oferecer condições: É proporcionar condições dignas de trabalho aos seus liderados. Oferecendo produtos e materiais necessários e de qualidade para que se possa chegar a um bom resultado.

4. Cobrar resultados: Faz parte das obrigações do líder cobrar de maneira educada de seus liderados os resultados sobre as responsabilidades depositadas em cada um.

5. Avaliar: A cada atividade realizada é importante que todos parem e estudem a situação verificando os pontos fortes e fracos ocorridos em determinado projeto, tomando as devidas providências para que os erros não se repitam.

A seguir segue um exemplo de liderança o qual deveríamos colocá-lo em prática em nosso dia a dia. O exemplo deixado por Aquele que muito nos ensinou e ainda hoje nos toca com suas Palavras Sagradas, que fez do tempo em que esteve de corpo e alma entre nós o mais marcante e significativo para a história. Almeida (2011, p. 01), nos mostra como trabalhava o líder dos líderes, Jesus:

1. Era um líder disposto a assumir a função de servo;
2. Não se preocupava em ser o primeiro;
3. Sua liderança não era autoritária;
4. Estava sempre disposto a ouvir e a dar atenção – até mesmo as crianças;
5. Estava em contínuo treinamento com seus liderados;
6. Procurava nutrir-los da melhor maneira possível;
7. Sua liderança tinha como base a humildade e;
8. Ele possuía inteira dependência de Deus em sua vida.

Que possamos ter um pouco da liderança de Jesus em nossa vida, assim saberemos o caminho certo a percorrer, bem como enxergar no próximo as suas qualidades aproveitando-as de forma correta para o bem comum.

2.3.4 As diferenças entre um chefe e um líder

Há diferenças nítidas entre um líder e um chefe, as quais podem ser percebidas em suas atitudes e palavras. De acordo com Sant'Ana (2008, p. 06) são elas:

O Chefe	O líder
Tem a visão curta	Tem a visão panorâmica
Administra Recursos Humanos	Lidera pessoas
Precisa ganhar sempre	Precisa ganhar mais do que perder
Tem todo o poder	Tem competência
Os conflitos são aborrecimentos	Os conflitos são lições
Crises são riscos	Crises são oportunidades

Quadro 01: As diferenças entre o chefe e o líder (01)

Fonte: Sant'Ana (2008, p.06)

Beach (2011, p. 06 e 07) acrescenta ainda algumas diferenças entre o chefe e o líder:

O Chefe	O líder
Manda	Orienta
Amedronta	Entusiasma
Torna o trabalho irritante	Torna o trabalho interessante
Diz: eu fiz	Diz: nós fizemos
Atrapalha	Ajuda
Procura culpados	Assume responsabilidades
Faz mistério	Comunica
Promete e nunca cumpre	Nunca promete o que não pode cumprir

Quadro 02: As diferenças entre o chefe e o líder (02)

Fonte: Beach (2011, p. 06 3 07)

3.3.5 O liderado

Quando somos inseridos no ambiente de trabalho, seja ele em uma organização, ou em um grupo de jovens temos de estar cientes que raramente iremos começar por um cargo de chefia, por isso devemos respeitar e obedecer as diretrizes de um supervisor.

Conforme os autores Bento e Caseiro (2007, p. 19 e 20) ao ser-mos liderados devemos ter atenção especial em alguns aspectos:

Respeitar a posição hierárquica do líder; Cumprir de forma responsável as obrigações, [...] Procurar resolver pequenos conflitos que surgem sem estar ocupando o líder. [...] Ter uma idéia daquilo que as outras pessoas e o seu líder pensam de você, [...] Ser ativo no trabalho em equipe, prestativo e criativo; Seja objetivo e claro naquilo que queres dizer. [...] Seja flexível para mudanças; Questione sempre que tiver dúvidas; Ser assertivo e nunca agressivo. Manifeste sua opinião sem ofender os demais; Estar aberto para novos conhecimentos; Aprender com o sucesso e os erros dos outros; Não desistir perante as dificuldades; Ser pró-ativo.

Todas essas características devem ser respeitadas pelos liderados, afinal, obrigações não cabem apenas ao líder. Nada vale o líder saber ouvir, trabalhar junto, ter paciência, planejamento e organização se seus subordinados não cumprem com

seus deveres. Sendo assim o líder acaba se desmotivando e podendo até deixar o cargo que ocupa.

2.4 MOTIVAÇÃO

Denominada o “motivo” que leva a uma determinada “ação”, vem a existir a motivação. Chiavenato (2004, p. 63), diz que motivação “é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico”. Para Silva (2000, p. 07):

A motivação se refere ao comportamento que é causado por necessidades dentro do indivíduo e que é dirigido em direção aos objetivos que podem fazer estas necessidades. Assim, o homem passou a ser um animal dotado de necessidades que se alternam ou se sucedem conjunta ou isoladamente. Satisfeita uma necessidade, surge outra em seu lugar e, assim por diante, continua infinitamente.

A mesma autora antes citada, coloca ainda alguns fatores motivadores: a realização, o trabalho desafiante, o reconhecimento de seu desempenho. Assumir maiores responsabilidades e crescimento e desenvolvimento constante.

Entre os motivos que levam a ser ou não motivados deve-se levar em consideração fatores que dão estímulo para que o ser humano possa realizar determinadas tarefas. Conforme Silva (2000), entre eles está:

➤ **Motivação Externa:** Acontece quando as pessoas são “obrigadas” a cumprirem suas tarefas, ou seja, lhes são impostas determinações que devem ser cumpridas.

➤ **Pressão Social:** Se refere ao fato do indivíduo agir da forma que os outros queiram que ele seja. A pessoa acaba agindo não como gostaria para si, mas de forma a agradar os outros. Sendo assim não há um contentamento pessoal.

➤ **Automotivação:** Quando as pessoas agem por vontade própria. Fazem determinadas atividades e trabalhos porque realmente gostam e querem para si.

E é isso que se precisa. Que nossa motivação venha de dentro, de nosso íntimo, bem como seja verdadeira. Que façamos apenas aquilo que nos agrada e nos faz sentir bem.

Moscovici (1975, p. 31), salienta que “a motivação humana é constante, infinita, flutuante e complexa. O indivíduo é um todo organizado e integrado. O indivíduo como um todo se motiva e não apenas parte dele e a satisfação, conseqüentemente, atingirá o indivíduo todo”.

Dentro da motivação temos o ciclo motivacional que começa com o surgimento de uma necessidade. “A necessidade é uma força e persistente que provoca comportamento. Toda vez que surge esta necessidade, esta rompe o estado de equilíbrio do organismo, causando um estado de tensão, insatisfação, desconforto e desequilíbrio” (CHIAVENATO, 2004, p. 65). Com isso o indivíduo vai em busca de um comportamento o qual será capaz de fazê-lo sair deste desconforto e insatisfação.

Se o comportamento aderido pelo indivíduo for eficaz, a necessidade será satisfeita. Sendo satisfeita a necessidade o organismo volta ao seu estado de equilíbrio. Chiavenato (2004) salienta que se a necessidade não for satisfeita pode haver uma frustração pelo seu não alcance ou pode ser compensada, ou seja, que se pode satisfazer outra necessidade que venha a encobrir aquela que era de certa forma a mais importante.

Entre as principais necessidades pode-se citar a hierarquia das necessidades de Maslow, sendo elas:

[...] 1. Necessidades fisiológicas: [...] São necessidades inatas [...] (fome e sede), sono e repouso (cansaço), abrigo (contra o frio ou calor) ou desejo sexual (reprodução da espécie). [...] 2. Necessidades de segurança: [...] A busca de proteção contra a ameaça ou privação, fuga ao perigo [...] 3. Necessidades sociais: [...] associação, participação, aceitação por parte dos colegas, [...] 4. Necessidades de estima: [...] Envolvem a auto-apreciação, autoconfiança, necessidade de aprovação social [...] 5. Necessidades de auto-realização: [...] Levam a pessoa a tentar realizar seu próprio potencial e se desenvolver continuamente como criatura humana ao longo de toda a vida. [...] (CHIAVENATO, 2004, p. 66 e 67).

Além da teoria de Maslow, há outros estudiosos como Herzberg e Vroom, que trazem de forma um pouco diferente a questão da motivação. Apesar de

algumas adversidades em relação a teoria de um ou de outro todos partem da iniciativa de que há uma necessidade e a mesma há de ser satisfeita, depende do indivíduo saber quais formas o mesmo utilizará para satisfazê-la.

2.5 COMUNICAÇÃO

A comunicação sem dúvida nenhuma é o ponto chave em todas as organizações. Quando feita de maneira correta os lucros tanto visíveis quanto invisíveis são imensos, em contrapartida quando ocorrida de forma errada pode gerar uma série de problemas que acarretarão na qualidade da prestação de seus serviços.

Para Chiavenato (2004, p. 75) a “comunicação é a transferência de informação e significado de uma pessoa para outra pessoa. É o processo de passar informação de uma pessoa para a outra.”

Lacena (apud CASTELIANO, 2000, p. 35) diz o seguinte: “A comunicação é um processo natural, ligado a uma arte, a uma tecnologia, a um sistema e a uma ciência social. Ela ensina, vende, distrai, entusiasma, dá *status*, constrói mitos, destrói reputações, faz rir, chorar, reduz a solidão, etc”.

Penteado (2001, p. 01), salienta:

[...] A palavra “comunicar” vem do latim “comunicare” com a significação de “por em comum”. Comunicação é convivência; está na raiz de comunidade, agrupamento caracterizado por forte coesão, baseada no consenso espontâneo dos indivíduos. [...] A comunicação humana, portanto, através da *compreensão*, põe idéias “em comum”. Seu grande objetivo é o entendimento entre os homens.

São por estes e mais motivos que devemos nos preocupar e muito com a comunicação existente no grupo para que não haja ruídos gerando falhas e problemas no relacionamento de seus membros. Mas infelizmente mesmo tomando os devidos cuidados para que se tenha uma comunicação eficaz o processo da comunicação também está sujeito a passar por dificuldades ou barreiras. Entre as barreiras pode-se citar três:

[...] 1. Barreiras pessoais: São interferências que decorrem das limitações, emoções e valores humanos de cada pessoa. [...] As barreiras pessoais podem limitar ou distorcer as comunicações com as outras pessoas. 2. Barreiras físicas: são as interferências que ocorrem no ambiente em que acontece o processo de comunicação. [...] uma porta que se abre no decorrer da aula [...] 3. Barreiras semânticas: são as limitações ou distorções decorrentes dos símbolos através dos quais a comunicação é feita. As palavras ou outras formas de comunicação – como gestos, sinais, símbolos, etc. (CHIAVENATO, 2004, p. 79 e 80).

Ter em uma organização ou em grupo uma comunicação eficaz exige cuidado, planejamento e organização bem como comprometimento de todos os envolvidos.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente capítulo tem por objetivo apresentar o tipo de pesquisa utilizada, bem como o local de aplicação, população e amostra, instrumento e procedimentos de coleta e tratamento de dados.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

A natureza da pesquisa realizada é a aplicada. Conforme Cervo e Bervian (1996, p. 45 e 46) “[...] na pesquisa aplicada, o investigador é movido pela necessidade de contribuir para fins práticos mais ou menos imediatos, buscando soluções para problemas concretos”. Cabe ressaltar aqui a importância desta contribuição através de soluções práticas e objetivas visando à resolução dos problemas enfrentados pelo grupo.

Foi realizado um levantamento bibliográfico, que de acordo com Martins e Theóphilo (2009, p. 54) tem por finalidade “[...] explicar e discutir um assunto, tema ou problema com base em referências publicadas em livros, periódicos, revistas, enciclopédias, dicionários, jornais, *sítes*, CDs,[...]” Ainda para os autores (p. 54) a pesquisa bibliográfica:

[...] busca conhecer, analisar e explicar contribuições sobre determinado assunto, tema ou problema. [...] é um excelente meio de formação científica quando realizada independente - análise teórica, ou como parte indispensável de qualquer trabalho científico, visando à construção da plataforma teórica do estudo.

Desenvolveu-se uma pesquisa de campo com o intuito de compreender as diversas opiniões dos integrantes e obter resultados que possam auxiliar o Grupo de Jovens que Brilham Juntos na formulação de novos projetos. Segundo Marconi e Lakatos (1996, p. 75):

Pesquisa de campo é aquela utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema, para o qual se procura uma resposta, ou de uma hipótese que se queira comprovar, ou ainda descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.

O tipo de pesquisa considerado neste estudo é de caráter descritivo.

[...] observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los. Procura descobrir, com a precisão possível, a frequência com que um fenômeno ocorre, sua relação e conexão com outros, sua natureza e características. Busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política, econômica e demais aspectos do comportamento humano, tanto do indivíduo tomado isoladamente como de grupos e comunidades mais complexas. (CERVO, BERVIAN, 1996, p. 49).

Quanto à abordagem, utilizou-se às abordagens qualitativas e quantitativas. Conforme o próprio termo indica quantitativo refere-se em quantificar as opiniões, os dados e as informações coletadas usando de métodos estatísticos desde os mais simples aos mais complexos. Já a abordagem qualitativa não emprega dados estatísticos, mas procura descrever a complexidade de hipóteses ou problemas (OLIVEIRA, 1999).

3.2 LOCAL DA PESQUISA

Para avaliar a (in)satisfação dos integrantes em relação a coordenação e ao grupo em si, foi aplicada a pesquisa com os coordenadores e integrantes em um dos retiros do grupo de jovens os quais foram monitorados por uma auxiliar responsável pela aplicação da pesquisa.

3.3 HISTÓRICO DO GRUPO

O Grupo de Jovens que Brilham Juntos foi fundado em 07/05/2006. Era a época da pré-missão nas igrejas da religião católica. No início o grupo possuía vinte e cinco integrantes, atualmente possui dezenove integrantes entre eles jovens e adultos, isso porque o grupo de jovens em estudo não visa apenas à idade cronológica de cada um de seus membros, mas sim o espírito jovem existente em cada pessoa. Todos os participantes são residentes nas comunidades de Guanabara, Brasília, Forquilha e do Centro do município de Treviso.

O espaço físico utilizado para os trabalhos conta com uma sala de reuniões a qual também é disponibilizada para a comunidade para ações comunitárias, tais como: Grupo de Mães, catequese, terços e outros. O Grupo de Jovens que Brilham Juntos é dividido em dois blocos: o primeiro da coordenação e o segundo dos demais integrantes.

A coordenação é composta pela coordenadora, vice – coordenador, tesoureira, secretária e coordenadores de eventos. O Grupo trabalha nas comunidades do município de Treviso e nos municípios de sua abrangência, desempenhando funções como a preparação de liturgias das Celebrações Eucarísticas e Celebrações da Palavra, encenações, teatros, bem como organização de eventos em geral. Outro objetivo do grupo é que haja integração com a comunidade visando o bem comum e contando com a participação de todos para o fortalecimento da fé e da religiosidade.

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população total em estudo é composta por 19 integrantes, sendo que participaram da pesquisa 18 dos integrantes, ou seja, a pesquisa foi por amostragem. Destes, quatro compõem a coordenação, e quatorze o quadro de integrantes. Entre os pesquisados estão homens e mulheres que além de fazer parte do quadro de membros do grupo são pais e mães de famílias, namorados, estudantes, trabalhadores e líderes de demais pastorais das comunidades envolvidas.

3.5 INSTRUMENTOS, PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram dois questionários dos quais dividiram-se em dois blocos: o primeiro respondido pelos quatro coordenadores enumerado de 01 à 04 para identificação das respostas na apresentação e análise dos dados e o segundo pelos quatorze integrantes que foram enumerados de 05 à 18 que fazem parte do grupo. Para Filho (2005, p. 47) “Define-

se questionário como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas. Seu objetivo é o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc”.

O questionário aplicado é do tipo misto com perguntas abertas e fechadas. Segundo Rea e Parker (2000, p. 44):

Há várias vantagens nas perguntas fechadas. Uma delas é que o conjunto de alternativas de resposta é uniforme e, portanto facilita comparações entre os entrevistados. [...] outra vantagem é que a lista fixa de possibilidades de resposta tende a tornar a pergunta mais clara para o entrevistado.

Já os questionários com perguntas abertas de acordo com Amaro (2009, p.06) “proporcionam repostas de maior profundidade, no entanto a interpretação e o resumo é mais difícil, pois, se obtêm os mais variados tipos de resposta dependendo das pessoas que irão respondê-lo”.

Neste caso, então se utilizou o questionário misto com perguntas abertas e fechadas. Desta forma proporcionou-se aos envolvidos na pesquisa a oportunidade de em certas questões serem mais objetivos e em outras de expressarem de forma mais ampla, aquilo que pensam.

3.6 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a coleta de dados os mesmos foram organizados por meio de tabelas e gráficos e no caso da perguntas abertas essas foram relacionadas aos objetivos da pesquisa e a teoria que fundamenta esta pesquisa.

Os resultados foram editados com o auxílio do editor de dados do Microsoft Excel e a explanação dos dados está dividida em quatro blocos correspondentes aos quatro objetivos específicos apresentados no início desse estudo.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo serão apresentados e analisados os dados obtidos com a pesquisa de campo realizada com a amostra de 18 dos integrantes e coordenadores do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso através da aplicação dos questionários. Em certas questões os resultados podem ser acompanhados através de tabelas e gráficos, leitura e análise das categorias e variáveis em estudo, além da análise geral no final de cada bloco. Os dados serão apresentados de modo que se possam comparar cada variável em nível de coordenação e integrantes.

4.1 PERFIL DOS INTEGRANTES

Nesta seção, analisa-se a quantidade de integrantes e coordenadores, o gênero, idade e nível de escolaridade.

Tabela 01- Quantidade de coordenadores e integrantes.

Opções	Quantidade	%
Coordenação	04	22%
Integrantes	14	78%
TOTAL	18	100%

Fonte: Dados da pesquisa

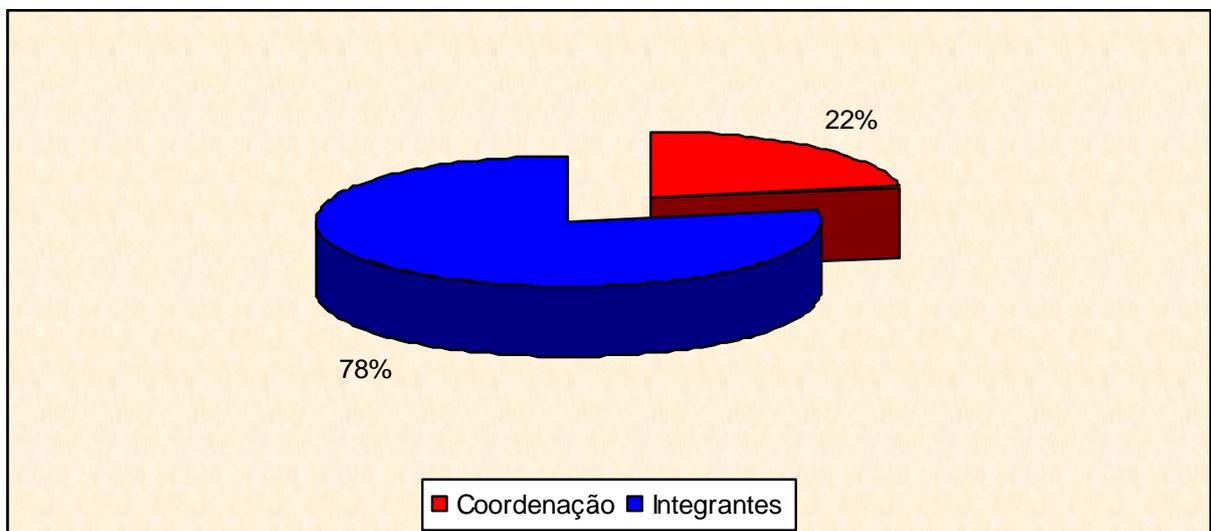


Figura 01: Quantidade de coordenadores e integrantes

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação à quantidade de integrantes e coordenação, o número de integrantes é maior em função de que a coordenação é composta apenas por: coordenadora, secretária, tesoureira, vice-coordenador e coordenadora de eventos, sendo que a representante do último cargo citado não participou da pesquisa aplicada.

Tabela 02 – Gênero

Coordenação				Integrantes			
Feminino		Masculino		Feminino		Masculino	
Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%	Qtde	%
03	75%	01	25%	05	36%	09	64%

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre o gênero, a coordenação é composta por uma quantidade maior de mulheres sendo 75% contra 25% dos homens. Mas com relação aos integrantes a quantidade do sexo masculino fica em 64% contra 36% das mulheres. Cabe salientar aqui a participação significativa de homens participando de um grupo de jovens já que em boa parte dos grupos o que se percebe é que a participação de mulheres é maior.

Tabela 03 – Idade

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
11 - 20	00	0%	11 - 20	05	36%
21 - 30	03	75%	21 - 30	07	50%
31 - 40	00	0%	31 - 40	02	14%
41 - 50	01	25%	41 - 50	00	0%
Total	04	100%	Total	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Levando em consideração a idade, a coordenação possui 75% de representantes com idade entre 21 a 30 anos e 25% dos coordenadores com idade entre 41 a 50 anos. No grupo dos integrantes temos 36% com idade entre 11 a 20 anos, 50% ocupando a idade de 21 a 30 anos e 14% de 31 a 40 anos. Por ser um

grupo de jovens estranha-se o fato de haverem pessoas com mais de 30 anos, isso porque o grupo em questão visa a idade de espírito e não segue uma ordem cronológica, o que importa é ser jovem sempre e colocar toda a sua força, coragem e vitalidade para o bem da sociedade.

Tabela 04 – Nível de escolaridade

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Ens. Fund. Inc.	00	0%	Ens. Fund. Inc.	01	7%
Ens. Fund. Comp.	00	0%	Ens. Fund. Comp.	02	14%
Ens. Méd. Inc.	00	0%	Ens. Méd. Inc.	00	0%
Ens. Méd. Comp.	02	50%	Ens. Méd. Comp.	02	14%
Tec. Comp./Curs.	00	0%	Tec. Comp./Curs.	08	58%
Curs. Nível Sup.	01	25%	Curs. Nível Sup.	01	7%
Nível Sup. Comp.	01	25%	Nível Sup. Comp.	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Tendo em vista o nível de escolaridade podemos observar o seguinte: na coordenação concentra-se o maior número de pessoas com o nível de escolaridade mais avançado, sendo 50% com o ensino médio completo, 25% cursando o nível superior e 25% com o nível superior completo. Já nos integrantes temos 7% com o ensino fundamental incompleto, 14% com o ensino fundamental completo e ensino médio completo, 58% que estão cursando e/ou concluíram o curso técnico e 7% cursando nível superior.

Fazendo uma análise mais aprofundada deste primeiro bloco temos um grupo de jovens o qual apresenta uma organização em relação ao seu organograma, possuindo assim uma coordenação a qual é responsável pelas principais decisões a serem tomadas contando sempre com a ajuda dos demais integrantes.

O grupo possui uma participação maior de homens o que já representa uma diferença significativa comparado a outros grupos, já que na maioria a quantidade de mulheres é superior à participação dos homens.

A idade também é algo que chama atenção, pois é dada a oportunidade para participarem todas aquelas pessoas que possuem um espírito jovem, pessoas

estas que estão dispostas a se colocarem em prol do bem comum. De nada vale o grupo ser composto apenas de jovens em idade, mas que não se comprometem com o propósito do grupo e não lutam por um mesmo ideal.

E no nível de escolaridade temos uma situação bem diversificada. Há representantes de todos os níveis de escolaridade exceto no ensino médio incompleto. Toda esta diferença, esta diversidade pode tanto ser algo muito bom, pois nas tomadas de decisões, referente a determinados assuntos há pessoas mais instruídas e que podem orientar o grupo em um caminho melhor a ser tomado, bem como pode gerar conflitos, pois cada geração possui sua maneira diferente de pensar, de enxergar o que está em sua volta de acordo com aquilo que ela vive bem como pode ser influenciada pelo ambiente o qual está inserido.

4.2 PRINCIPAIS FATORES QUE LEVAM OS JOVENS A PERMANECEREM NO GRUPO

Considerando os principais fatores que fazem com que os jovens continuem participando do grupo observou-se o seguinte:

Tabela 05 – Você se orgulha de participar do grupo?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	03	21%
Concordo	03	75%	Concordo	11	79%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Referindo-se ao orgulho em participar do grupo de jovens percebe-se um positivismo tanto por parte da coordenação como dos integrantes, pois 25% dos coordenadores concordaram em parte e 75% totalmente. Quanto aos integrantes 21% concordaram em parte e 79% concordaram totalmente.

Tabela 06 – A sala de reuniões de nosso grupo tem condições mínimas para a realização de um bom trabalho?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	03	21%
Concordo	02	50%	Concordo	09	65%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	01	25%	Discordo em Parte	02	14%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto às condições mínimas da sala de reuniões para que se possa realizar um bom trabalho, a maior parte dos entrevistados apresenta estarem satisfeitos com o espaço físico reservado para as reuniões, apesar de 25% da coordenação e 14% dos integrantes discordarem em parte.

Tabela 07 – Existem problemas básicos enfrentados nestes 05 anos de grupo que nos impediram de realizar um trabalho de melhor qualidade?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	03	75%	Concordo em parte	07	51%
Concordo	01	25%	Concordo	03	21%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	01	7%
Discordo	00	0%	Discordo	02	14%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Tendo como referência o fato de terem ocorrido problemas que impediram o bom funcionamento e trabalho do grupo, 100% da coordenação concordando em parte ou totalmente assim como 72% dos integrantes consideram a questão

verdadeira, ou seja, que ocorreram sim problemas no decorrer destes 05 anos que impediram a realização de muitos outros trabalhos e atividades. Quando perguntado para a coordenação quais foram esses problemas, os principais foram os seguintes: “o absenteísmo nas reuniões” (suj.04), “a falta de interesse por parte de alguns colegas” (suj. 01) “colegas que não se doam por inteiro na realização das tarefas propostas” (suj. 03).

Os integrantes trouxeram presente as seguintes situações: “brigas e saídas de integrantes e coordenadores do grupo” (suj.16), “falta de ânimo de alguns jovens” (suj.15), “a falta de tempo já que muitos estudam, trabalham, possuem filhos pequenos, exercem outros serviços na comunidade, além da disponibilidade de confirmação de participação nos eventos, já que os contratantes das apresentações fazem as solicitações quando já falta pouco tempo, assim os horários para os ensaios não coincidem com todos os demais colegas. O número de ensaios é reduzido gerando assim certas falhas” (suj.05), “um pouco de falta de vontade” (suj.06). O fato de surgirem “compromissos particulares” (suj.07), “a falta de um transporte para os menores de idade nas apresentações que ocorrem fora da comunidade ou do município, assim dependem sempre de outras pessoas para os levarem” (suj.08).

Tabela 8 – Sempre que você precisa dos demais integrantes do Grupo de Jovens eles te correspondem?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	00	0%	Concordo em parte	06	43%
Concordo	02	50%	Concordo	05	36%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	02	50%	Discordo em Parte	02	14%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Enquanto coordenação, 50% concorda que quando precisa dos demais jovens é correspondida, e com a mesma porcentagem de 50% os coordenadores

discordaram em parte. Por parte dos integrantes foi um pouco mais positivo, 43% concordaram em parte, 36% concordaram e apenas 14% que discordaram em parte.

Tabela 9 – Você sente prazer em participar do Grupo de Jovens?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	03	21%
Concordo	03	75%	Concordo	10	72%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

O prazer em participar do grupo de jovens está presente na totalidade dos coordenadores e integrantes, exceto 7%, que não conseguiu avaliar.

Tabela 10 – Principais motivos que levam você a permanecer no grupo de jovens por ordem de importância 1º, 2º e 3º lugar (Coordenação)

Coordenação			
Opções	Qtde	%	Posição
A amizade adquirida nestes 05 anos de grupo de jovens	02	50%	1º Lugar
O trabalho em equipe	01	25%	2º Lugar
Porque te faz bem ajudar o próximo	01	25%	2º Lugar
Subtotal	04	100%	

Fonte: Dados da pesquisa

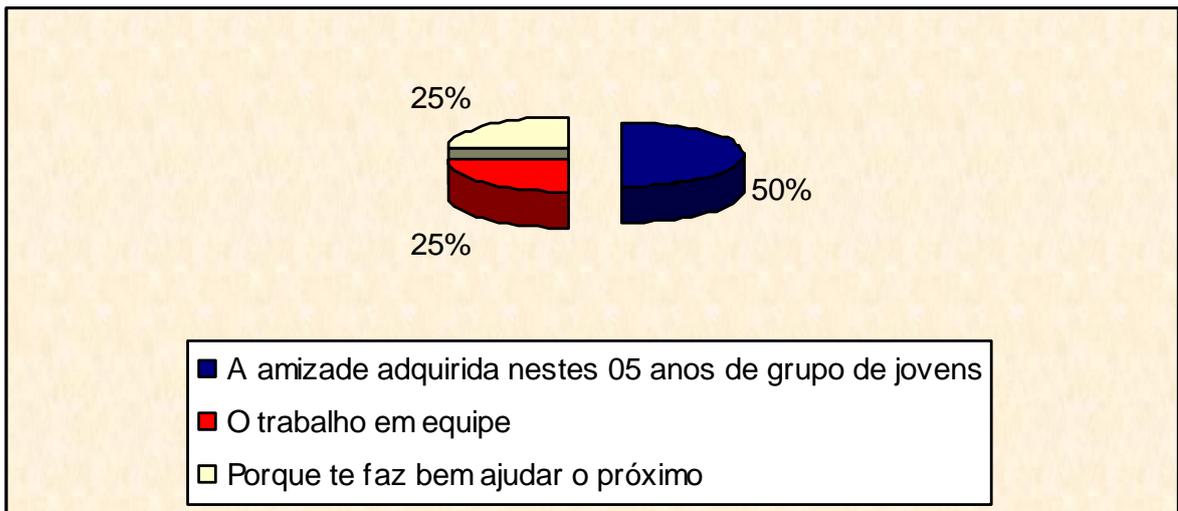


Figura 02: Principais motivos que levam você a permanecer no grupo de jovens (coordenadores)
Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 11: Principais motivos que levam você a permanecer no grupo de jovens por ordem de importância 1º, 2º e 3º lugar (Integrantes)

Integrantes			
	Qtde	%	
A amizade adquirida nestes 05 anos de grupo de jovens	06	42%	1º Lugar
Pelos trabalhos realizados voltados a comunidade	04	29%	2º Lugar
Por ter te aproximado mais de Deus	04	29%	2º Lugar
Subtotal	14	100%	

Fonte: Dados da pesquisa

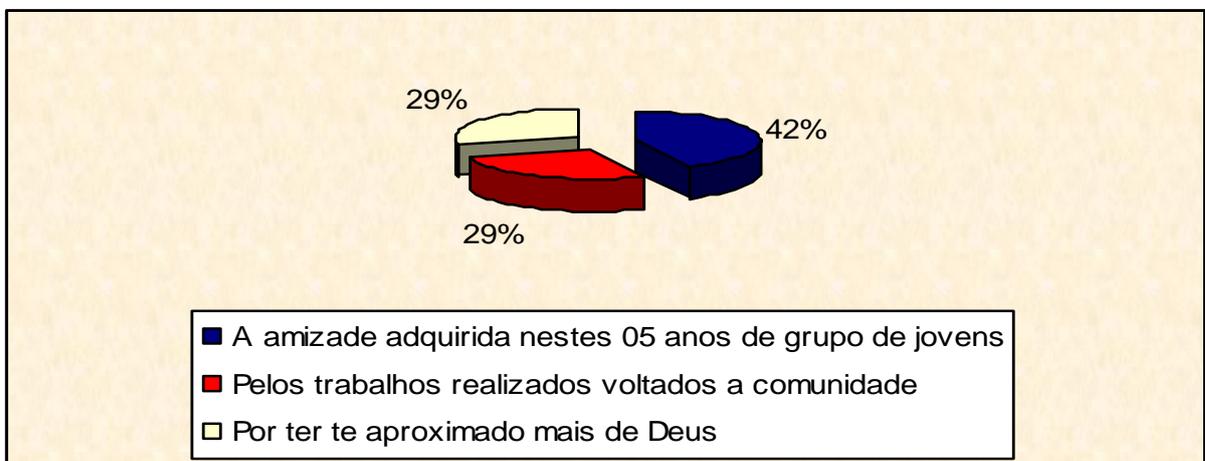


Figura 03: Principais motivos que levam você a permanecer no grupo de jovens (integrantes)
Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com os dados obtidos, para a coordenação o principal motivo que os leva a permanecer no grupo de jovens é a amizade adquirida nestes 05 anos que já viveram juntos e em segundo lugar vem o trabalho em equipe e o fato de que faz bem a eles ajudar o próximo.

Para os integrantes o primeiro lugar também compete à amizade adquirida neste trajeto de 05 anos de grupo. Em segundo lugar falou mais alto a solidariedade pelo fato de realizar trabalhos voltados a comunidade, bem como terem conseguido através de tudo o que foi feito até hoje ficarem mais próximos de Deus.

Tabela 12 – O Grupo de Jovens oferece condições para o crescimento dos integrantes?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	03	75%	Concordo em parte	04	29%
Concordo	01	25%	Concordo	08	57%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	02	14%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com 75% dos coordenadores o grupo oferece em parte condições de crescimento aos seus integrantes e 25% concordou totalmente. Da parte dos integrantes 29% concordaram em parte e 57% totalmente, sendo que 14% não conseguiram avaliar.

Tendo em vista as questões apresentadas neste bloco que tem por objetivo descobrir os principais motivos que levam os jovens a permanecerem no grupo de jovens, podemos citar: o orgulho e o prazer de estar participando de um grupo, o fato de ter um local adequado para a realização de reuniões e demais atividades, bem como poder contar com os colegas quando precisam.

O item mais evidenciado foi a amizade que se adquiriu nestes 05 anos de existência de grupo, o trabalho em equipe, poder ajudar o próximo de forma mais direta, por tudo o que fazem em prol da comunidade e por terem se aproximado mais

de Deus através de suas apresentações, orações e tudo mais que foi desenvolvido neste período.

4.3 O QUE OS JOVENS ANSEIAM E SE CUMPREM COM SUAS OBRIGAÇÕES

Neste bloco serão analisadas questões referentes sobre o que os jovens esperam do grupo o qual estão inseridos bem como se cumprem com as suas obrigações de coordenadores e integrantes.

Tabela 13 – Paralelo sobre incentivo entre coordenação e integrantes

Coordenação			Integrantes		
Como coordenador(a) você sabe incentivar as pessoas que trabalham com você?			Os(as) coordenadores(as) sabem incentivar as pessoas que trabalham com eles(as)?		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	07	50%
Concordo	02	50%	Concordo	06	43%
Não Consigo Avaliar	01	25%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

50% dos coordenadores concordam totalmente que sabem incentivar os seus colegas de grupo, enquanto 25% concordaram em parte e 25% não conseguiram avaliar. Para os integrantes 50% concordaram em parte em relação ao incentivo por parte da coordenação para com as pessoas que trabalham com eles, 43% concordaram totalmente e 7% não conseguiram avaliar.

Tabela 14 – O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (coordenação)

Coordenadores			
Opções	Qtde	%	Lugar
Que meus companheiros de grupo tenham mais interesse e ânimo para que possamos desenvolver um trabalho com mais qualidade	03	75%	1º
Que o grupo cresça cada vez mais em conhecimento, atitude, coragem e ânimo	01	25%	2º
Subtotal	04	100%	

Fonte: Dados da pesquisa

**Figura 04:** O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (coordenação)

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 15 – O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (integrantes)

Opções	Qtde	%	Lugar
Que o grupo saiba me acolher e aceitar-me com minhas diferenças, pessoais, sociais, políticas e culturais	08	57%	1º
Que tenhamos mais momentos de lazer para nos divertirmos juntos	06	43%	2º
Subtotal	04	100%	

Fonte: Dados da pesquisa

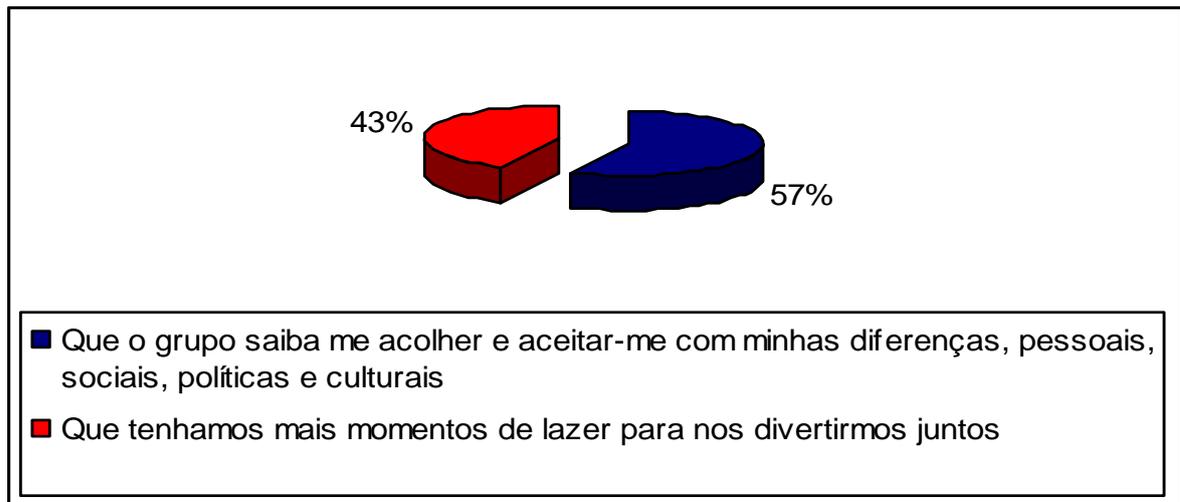


Figura 05: O que os jovens anseiam do grupo o qual estão inseridos (integrantes)

Fonte: Dados da pesquisa

Nesta questão podemos perceber que, para a coordenação em primeiro lugar tem-se a opção de que os demais companheiros de grupo tenham mais interesse e ânimo para que se possa desenvolver um trabalho com mais qualidade e em segundo lugar é que o grupo cresça cada vez mais em conhecimento, atitude, coragem e ânimo. Já para os integrantes o mais importante de tudo é que o grupo em si saiba os acolher e aceitá-los com suas diferenças sejam elas pessoais, sociais, políticas e/ou culturais e elegeram como o segundo motivo mais importante em relação aos seus anseios é o de haver mais momentos de lazer para se divertirem juntos.

Tabela 16 – Você procura participar dos momentos que o grupo reserva para o lazer?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	05	36%
Concordo	03	75%	Concordo	08	57%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	01	7%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Nesta questão fica comprovado de que quando há espaços para o lazer, praticamente 100% dos jovens procuram participar para se integrar mais com os seus demais colegas de grupo. Então, vale a pena investir nesta opção, pois é uma forma divertida de se agregar valores, aumentar ainda mais a amizade existente entre eles, além de proporcionar momentos que jamais serão esquecidos.

Tabela 17 – Você costuma ajudar os seus colegas na realização de atividades organizadas pelo grupo?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	05	36%
Concordo	02	50%	Concordo	09	64%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao ajudar os colegas na realização de atividades assumidas pelo grupo de jovens 100% dos jovens entre eles coordenadores e integrantes se dizem comprometidos e que ajudam em parte ou totalmente o grupo na realização daquilo que se organiza.

Tabela 18 – Você se sente valorizado no grupo?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	00	0%	Concordo em parte	04	29%
Concordo	03	75%	Concordo	09	64%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	01	25%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Levando em consideração a valorização 75% da coordenação sentem-se totalmente valorizados enquanto 25% discordam em parte. Dentre os motivos apresentados pela coordenação em relação a valorização estão os seguintes itens: “se sentem valorizados, pois nunca foi apresentado queixa alguma” (suj. 03), bem como “os demais integrantes demonstram confiança e respeito em relação ao trabalho que nós coordenadores desenvolvemos” (suj. 01).

Dos integrantes, 29% concordam em parte de que se sentem valorizados, e 64% concordam plenamente sobre sua valorização no grupo, enquanto 7% não souberam avaliar. Os motivos apresentados por parte dos integrantes tanto positivos quanto negativos foram os seguintes: “nem sempre sou convidado para participar das reuniões” (suj. 18), “há poucos com a minha faixa de idade e por vezes acredito que minha opinião não é valorizada por não ter mais integrantes com idade semelhante a minha” (suj. 05), “nem sempre sou ouvido quando coloco alguma sugestão” (suj. 06). Houve também: “recebi muito incentivo para participar do grupo” (suj. 11), “todos de uma forma ou de outra procuram desenvolver os seus trabalhos” (suj. 10), “sempre sou convidado para participar de teatros e da liturgia” (suj. 15) e “tudo o que faço sempre sou reconhecido e aplaudido” (suj. 16).

Tabela 19 – Paralelo sobre solução de problemas entre coordenação e integrantes.

Coordenação			Integrantes		
Na função de coordenador(a) você consegue solucionar os problemas de relacionamento que surgem no grupo?			Os(as) coordenadores(as) conseguem solucionar os problemas de relacionamento que surgem no grupo?		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	07	50%
Concordo	02	50%	Concordo	07	50%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	01	25%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Como se pode perceber 50% da coordenação concorda que conseguem solucionar os problemas de relacionamento que surgem no grupo, contra 25% que concordam em parte e 25% que discordam em parte. E com empate 50% dos integrantes concorda em parte na eficiência da coordenação e 50% concorda totalmente.

Tabela 20 – Você respeita os demais integrantes de seu grupo?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	02	14%
Concordo	03	75%	Concordo	12	86%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Quanto ao respeito, há uma positividade, pois 100% dos coordenadores e integrantes concordaram em parte e plenamente que respeitam seus colegas de grupo e sem dúvida nenhuma o respeito é primordial para que haja um clima mais leve e cooperativo.

Tabela 21 – Paralelo sobre o saber ouvir a opinião dos demais colegas de grupo entre coordenação e integrantes.

Coordenação			Integrantes		
Como coordenador(a) você sabe ouvir a opinião dos demais integrantes quando é para decidir alguma mudança no grupo?			Os(as) coordenadores(as) sabem ouvir a opinião dos demais integrantes quando é para decidir sobre alguma mudança no grupo?		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Sempre	03	75%	Sempre	03	21%
Quase Sempre	01	25%	Quase Sempre	10	72%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Quase Nunca	00	0%	Quase Nunca	00	0%
Nunca	00	0%	Nunca	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Aqui há uma diversidade de opiniões, pois enquanto 75% dos coordenadores acreditam que sabem ouvir sempre a opinião dos demais colegas para decidir sobre alguma mudança no grupo, 72% dos integrantes dizem que quase sempre são ouvidos, havendo uma contradição entre aquilo que a coordenação pensa e aquilo que os integrantes pensam.

Tabela 22 – Você se esforça para melhorar o seu grupo de jovens?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	04	29%
Concordo	02	50%	Concordo	09	64%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Cabe salientar essa questão como muito positiva, já que é o fato de todos os coordenadores e integrantes em parte ou totalmente se esforçarem para que o grupo melhore a cada dia. Entre os seus esforços para ajudar o grupo a crescer a coordenação salientou: “participo das reuniões e sempre que posso ajudo” (suj. 03), “dou incentivo e inovar”, (suj. 01) “dou sugestões de melhorias para resolução de problemas enfrentados” (suj. 04).

Os integrantes apresentaram as seguintes formas: “sempre quando posso participo” (suj. 05), “ajudo e vou às reuniões” (suj. 07), “participo daquilo que é proposto” (suj. 10), “incentivo e ajudo naquilo que for preciso” (suj. 09), “procuro fazer o melhor” (suj. 08), “ouço mais do que falo” (suj. 06) e “dou o melhor de mim” (suj. 11).

Tabela 23 – Paralelo sobre confiança entre coordenação e integrantes

Coordenação			Integrantes		
Você percebe que as pessoas confiam em você como coordenador(a)?			Você confia em seus (suas) coordenadores(as)?		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	02	14%
Concordo	02	50%	Concordo	12	86%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

No Grupo de Jovens Que Brilham Juntos o qual se faz esse estudo, os coordenadores são eleitos através de uma eleição democrática, o qual todos os integrantes possuem o espaço para se candidatar ao cargo desejado bem como possuem direito a voto. O mandato é de dois anos sendo que para todos os cargos pode haver uma reeleição. É por isso que quando se fala em confiança percebe-se uma positividade muito grande, pois foi da vontade da maioria que os coordenadores atuais estão exercendo as funções que exercem.

Quando perguntado para a coordenação o porquê de acreditarem que os colegas confiam neles surgiram as seguintes opiniões: “recebemos muitos elogios daquilo que fazemos” (suj. 01), “os colegas demonstram confiança em seu olhar e também porque não ficam investigando se tudo o que foi feito e falado são verídicos ou não” (suj. 03). Assim como um dos coordenadores que concordou em parte diz o seguinte: “os demais integrantes não confiam plenamente, pois nem sempre aceitam as sugestões que o mesmo coloca nas tomadas de decisões” (suj. 04).

Por outro lado os integrantes possuem a seguinte posição: “confio neles sim, se não eu não teria os eleito” (suj. 17), “são responsáveis” (suj. 06, 08 e 15), “demonstram orgulho pelo trabalho que fazem” (suj. 11), “são pessoas capazes e esforçadas” (suj. 07), “confio, pois se não confiar em nossos coordenadores nada vale participar do grupo” (suj. 09), “os coordenadores tomam atitudes maduras e são prestativos” (suj. 05). Assim também como houve um dos integrantes que diz: “não se pode confiar totalmente em alguém, mas são bons administradores” (suj. 18).

Tabela 24 – Na sua opinião o grupo passa uma boa impressão para a comunidade/paróquia/região?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	00	0%
Concordo	02	50%	Concordo	13	93%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	01	25%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Pode-se perceber referente à imagem que tanto os coordenadores quanto os integrantes vêem esta variável como algo bem positivo, pois 50% dos coordenadores concordaram totalmente assim como 93% dos integrantes. Para Farias, (2000, p. 148) “o termo imagem , originário do latim *imagine*, significa a representação gráfica, plástica ou fotográfica da pessoa ou objeto; ou a representação dinâmica, cinematográfica ou televisionada de pessoa, animal, objeto,

etc". Tendo em vista este bloco que trata sobre os anseios e do cumprimento de obrigações como coordenadores e integrantes temos resultados bem positivos.

Em relação ao incentivo, a maior parte dos integrantes concorda de que os coordenadores fazem o possível para incentivar cada vez mais os jovens que participam do grupo. Sobre aquilo que anseiam pode-se perceber a preocupação por parte da coordenação de que os integrantes tenham mais interesse e ânimo para que se possa realizar um trabalho com cada vez mais qualidade, bem como esta qualidade tem que vir acompanhada de conhecimento, coragem e atitude conforme tabela 14.

Os integrantes já possuem uma visão um pouco diferente, ou seja, antes do interesse, do ânimo e de agregar conhecimentos, o seu principal anseio está ligado diretamente com a aceitação das suas diferenças e em seguida vem o aumento de momentos de lazer para que haja um entrosamento maior entre integrantes e coordenadores.

4.4 PERCEBER SE OS ENVOLVIDOS TÊM COMO PROJETO FUTURO PERMANECER NO GRUPO

Neste bloco avaliar-se-á se os coordenadores e os integrantes têm como projeto futuro continuar participando do grupo o qual participam atualmente.

Tabela 25 – Um novo grupo de jovens é formado em sua comunidade ou paróquia. Sabendo da sua influência na sociedade este novo grupo resolve convidá-lo(a) para compor o quadro de integrantes. A sua atitude será:

Coordenadores		
Opções	Qtde	Lugar
Não aceito o convite, mas me coloco a disposição para ajudá-los quando precisarem	02	1º
Não aceitar o convite, pois já participo de um grupo de jovens	01	2º
Não aceito o convite, mas dou apoio e incentivo para que continuem firmes e consigam ainda mais jovens para participarem do novo grupo	01	2º
Subtotal	04	100%

Fonte: Dados da pesquisa

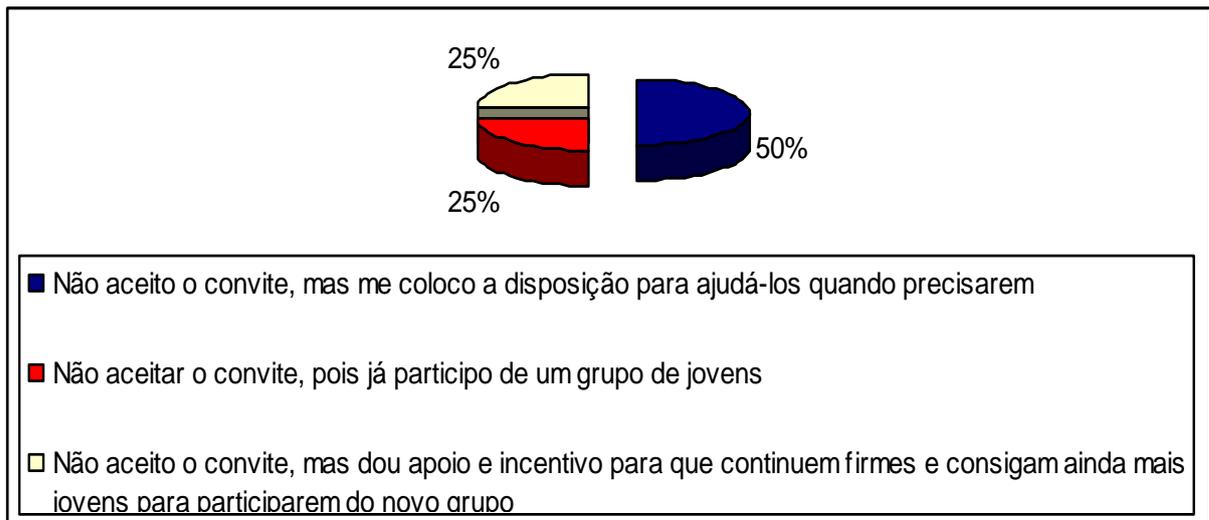


Figura 06: Atitude quando convidado para participar de um novo grupo (coordenação)

Fonte: Dados da pesquisa

Tabela 26 - Um novo grupo de jovens é formado em sua comunidade ou paróquia. Sabendo da sua influência na sociedade este novo grupo resolve convidá-lo(a) para compor o quadro de integrantes. A sua atitude será:

Integrantes		
Opções	Qtde	Lugar
Não aceito o convite, mas dou apoio e incentivo para que continuem firmes e consigam ainda mais jovens para participarem do novo grupo	07	1º
Aceitar o convite e continuar participando do grupo o qual estou inserido atualmente	04	2º
Não aceito o convite, mas me coloco a disposição para ajudá-los quando precisarem	03	3º
Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

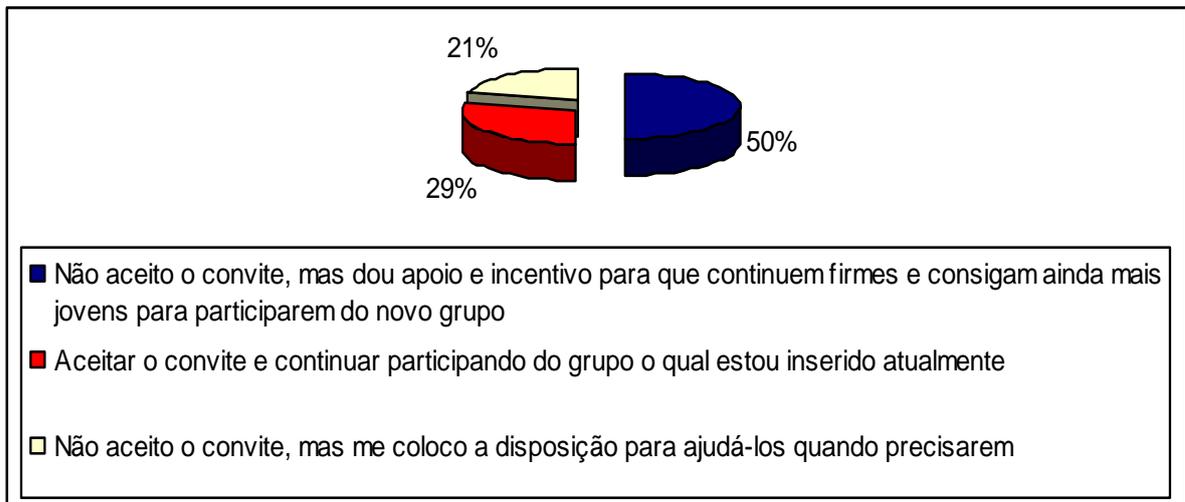


Figura 07: Atitude em participar de um novo grupo (integrantes)

Fonte: Dados da pesquisa

Trazendo presente a questão em estudo, que trata sobre a possibilidade dos jovens que participam atualmente do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso serem convidados para participar de um novo grupo de jovens formado na comunidade ou na paróquia percebe-se que nenhum coordenador ou integrante escolheu a alternativa aceitar o convite e não fazer mais parte do grupo o qual estou inserido atualmente.

Tanto a coordenação quanto os integrantes, em sua maioria optaram em não aceitar o convite, mas se colocarem a disposição para ajudarem o novo grupo quando precisarem, atitude essa de um verdadeiro líder, no caso “os coordenadores”, pois além de se esforçarem para fazer o seu grupo de jovens crescer ainda se disponibilizam a cooperar no desenvolvimento de outro grupo.

A opção por parte dos integrantes indica que eles não enxergam a formação de um novo grupo de jovens como uma ameaça ou como uma concorrência, mas sim como uma parceria.

Tabela 27 – O Grupo de Jovens faz parte do seu projeto de vida para os próximos 05 anos?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	03	21%
Concordo	02	75%	Concordo	05	36%
Não Consigo Avaliar	01	25%	Não Consigo Avaliar	06	43%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Conforme respostas dos jovens pode-se observar o seguinte: de acordo com as tabelas anteriores (26 e 27) ao mesmo tempo em que os coordenadores e integrantes desejam permanecer no grupo, também não se sabe por quanto tempo eles ainda permanecerão no Grupo de Jovens.

O que se pode dizer é que do mesmo modo que desejam continuar participando, alguns deles não conseguem expressar se essa permanência irá durar por um, dois, três, quatro, cinco anos ou mais.

Com relação a este bloco e de acordo com o que foi informado anteriormente, os coordenadores e os integrantes do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso apresentam um interesse muito grande em continuar participando apenas do grupo os quais já estão inseridos ao invés de participarem de outros grupos, mas por outro lado não sabem até quando permanecerão. Como jovens melhor do que aproveitar o momento presente é fazer esse momento valer a pena e que seja eterno enquanto dure.

4.5 AVALIAR A SITUAÇÃO ATUAL DO GRUPO

Nesse último bloco tem-se por objetivo principal avaliar a situação atual em que o Grupo de Jovens que Brilham Juntos se encontra, bem como propor sugestões para manter os pontos positivos da situação atual e se houver pontos a melhorar, apresentar sugestões.

Tabela 28 – Paralelo sobre liberdade de expressão entre coordenadores e integrantes

Coordenação			Integrantes		
Os integrantes do Grupo de Jovens o qual você coordena, sentem-se a vontade para opinar/sugerir/criticar e propor melhorias?			Como integrante do grupo de jovens o qual participa, você se sente a vontade para opinar/sugerir/criticar e propor melhorias?		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	07	50%
Concordo	03	75%	Concordo	06	43%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Com base nos dados pode-se dizer que é garantida a liberdade de expressão no grupo de jovens em estudo. Na totalidade dos coordenadores e em praticamente 100% dos integrantes fica comprovado de que sentem-se a vontade para opinar, sugerir, criticar e propor melhorias. Farias (2000, p. 161) enfatiza que todos nós temos direito à liberdade de expressão “... este direito inclui a liberdade de sem interferências, ter opiniões e de procurar, receber e transmitir informações e idéias por quaisquer meios e independente de fronteiras”.

Tabela 29 – O ritmo de participação no grupo de jovens, influencia na sua vida pessoal?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Sempre	00	0%	Sempre	02	14%
Quase Sempre	01	25%	Quase Sempre	04	29%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	04	29%
Quase Nunca	03	75%	Quase Nunca	02	14%
Nunca	00	0%	Nunca	02	14%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Sobre a influência do dia a dia do grupo de jovens na vida pessoal, 75% dos coordenadores dizem que quase nunca enfrentam problemas com a sua vida pessoal em relação aos compromissos assumidos pelo grupo de jovens contra 25% que dizem que quase sempre são afetados na vida pessoal.

Já para os integrantes temos opiniões bem diversificadas, pois 14% deles dizem que o ritmo de participação no grupo influencia diretamente na sua vida pessoal, 29% dizem que quase sempre e a mesma quantidade não conseguiram avaliar, e com 14% cada nas opções quase nunca e nunca.

Tabela 30 – No Grupo o qual participo, ocorrem reuniões suficientes para que se possa trocar ideias e fazer sugestões?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	05	35%
Concordo	00	0%	Concordo	05	36%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	02	50%	Discordo em Parte	04	29%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Tendo em vista a quantidade de reuniões realizadas, a coordenação apresentou 50% de aprovação em parte e 50% discordou em parte. Para os integrantes 35% deles concordam em parte, 36% totalmente e 29% discordam em parte.

Tabela 31 – A comunicação no Grupo atende as suas expectativas?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	01	25%	Concordo em parte	06	43%
Concordo	01	25%	Concordo	04	29%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	03	21%
Discordo em Parte	02	50%	Discordo em Parte	01	7%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Chiavenato (2004, p. 75) salienta que a comunicação “é a maneira de se relacionar outras pessoas através de ideias, fatos, pensamentos e valores. A comunicação é o ponto que liga as pessoas para que compartilhem sentimentos e conhecimentos”.

Levando em consideração o fato de a comunicação atender ou não as expectativas, temos da parte da coordenação 50% que discorda em parte, 25% que concorda em parte e com o mesmo percentual que concorda totalmente. Dos integrantes 43% concordam em parte, 29% concordam totalmente, 21% não conseguiram avaliar e 7% discordaram em parte.

Como resposta, a escolha das opções antes apresentadas os coordenadores apresentaram o seguinte: “ocorrem muitas discussões até se chegar a uma solução” (suj. 01), “os conflitos de opiniões geram discussões” (suj. 02), “falta de oportunidade de expressar aquilo que sinto” (suj. 03), e de uma forma mais positiva temos: “os problemas são levantados, avaliados e discutidos” (suj. 04).

Da parte dos integrantes temos como justificativa das suas respostas: “algumas pessoas não aceitam as opiniões alheias” (suj. 15), “nem sempre sou comunicado com antecedência” (suj. 05), “nem sempre entra-se em um acordo” (suj. 06), “em inúmeras vezes fiquei sabendo de eventos na última semana e até de reuniões no mesmo dia” (suj. 07), “às vezes não há entendimento no grupo” (suj. 08),

“a comunicação é pouca” (suj. 09), mas também colocaram o seguinte: “discutimos, mas resolvemos juntos” (suj. 10).

Tabela 32 – O Grupo de Jovens contribui no desenvolvimento da religiosidade na comunidade/paróquia/região?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	01	7%
Concordo	02	50%	Concordo	12	86%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Nesta questão 100% dos coordenadores e 93% dos integrantes concordam em parte e plenamente de que o grupo de jovens contribui no desenvolvimento da religiosidade na região, exceto 7% que não conseguiu avaliar.

Tabela 33 – Estar com seus companheiros de grupo é muito agradável?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	00	0%	Concordo em parte	02	14%
Concordo	04	100%	Concordo	12	86%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	00	0%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com 100% dos coordenadores e 100% integrantes concordando em parte e totalmente estar na companhia dos colegas de grupo é sem dúvida nenhuma, muito agradável.

Tabela 34 – Existe um clima de cooperação, amizade e confiança entre seus colegas de grupo?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	07	50%
Concordo	02	50%	Concordo	06	43%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	00	0%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Sendo apenas 7% que não conseguiu avaliar, 100% dos coordenadores concordaram em parte e plenamente de que existe um clima favorável para manter o bom ânimo e desenvolvimento do grupo através da amizade, da confiança e da cooperação de todos, bem como 50% dos integrantes concordaram em parte e 43% concordaram plenamente. Pode-se definir Clima como sendo as impressões gerais ou percepções dos integrantes de um determinado grupo em relação ao seu ambiente. A avaliação do Clima reflete o comportamento de um grupo, isto é, os atributos específicos da organização, seus valores ou atitudes que afetam as maneiras pelas quais as pessoas ou grupos se relacionam no ambiente onde convivem. (CHAMPION, apud LUZ, 2003).

Tabela 35 – A comunicação da coordenação dirigida aos integrantes é de fácil entendimento?

Coordenação			Integrantes		
Opções	Qtde	%	Opções	Qtde	%
Concordo em parte	02	50%	Concordo em parte	04	29%
Concordo	02	50%	Concordo	08	57%
Não Consigo Avaliar	00	0%	Não Consigo Avaliar	01	7%
Discordo em Parte	00	0%	Discordo em Parte	01	7%
Discordo	00	0%	Discordo	00	0%
Subtotal	04	100%	Subtotal	14	100%

Fonte: Dados da pesquisa

Percebe-se que a comunicação por parte dos coordenadores apresenta-se com um alto nível de satisfação, pois 50% concordaram em parte de que a comunicação que utilizam, dirigida aos integrantes, é de fácil entendimento e 50% concordaram totalmente. Já em nível de integrantes percebemos os seguintes percentuais: 29% concordaram em parte, 57% concordaram totalmente, 7% não conseguiu avaliar bem como 7% discordou em parte.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações em geral, preocupam-se em proporcionar um ambiente saudável a seus colaboradores para que seus objetivos sejam alcançados. Esta monografia de conclusão de especialização, cujo objetivo foi verificar o nível de (in) satisfação dos integrantes em relação ao Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso, mostrou segundo pesquisa aplicada junto aos quatro coordenadores e aos quatorze integrantes que a maioria deles está satisfeita com os trabalhos realizados pelo grupo.

Sendo assim concluiu-se que os objetivos específicos propostos no trabalho foram alcançados, pois as informações para o diagnóstico resultaram da análise realizada em cada bloco, possibilitando a conclusão com certo êxito.

Quanto ao primeiro objetivo que era o de elencar os principais fatores que levam os jovens a permanecerem no grupo obteve-se os seguintes resultados: primeiramente o orgulho por fazer parte de um grupo de jovens, o fato de se ter um local adequado para a realização de um bom trabalho, a disponibilidade dos demais integrantes de ajuda mútua, o prazer, a amizade, o trabalho em equipe, a oportunidade de ajudar o próximo de forma mais direta, pelos trabalhos realizados voltados a comunidade e por terem se aproximados mais de Deus.

O segundo objetivo que visava descobrir o que os integrantes anseiam do grupo os quais estão inseridos, bem como se eles cumprem com suas obrigações de membros efetivos, obteve-se como dados da pesquisa: que os companheiros de grupo tenham sempre mais interesse e ânimo para que se possa desenvolver um trabalho de qualidade além de crescer cada vez mais em conhecimento, atitude e coragem. Anseiam também serem acolhidos e aceitos, independente de suas diferenças pessoais, sociais, políticas e culturais bem como que haja mais momentos para o lazer para se divertirem juntos. Quanto ao cumprimento das obrigações designadas aos coordenadores e aos integrantes 100% deles concordando em parte ou totalmente se dizem ajudar na realização de atividades organizadas pelo grupo. Em relação ao respeito todos os integrantes procuram respeitar-se entre si, bem como sabem ouvir as opiniões dos demais colegas. Levando em consideração aquilo que fazem (obrigações) para ajudar o grupo a crescer obteve-se respostas do tipo que participam das reuniões, sempre que podem ajudam, dão incentivo e inovam,

dão sugestões de melhoria para a resolução de problemas, procuram fazer o melhor, ouvem mais do que falam e dão o melhor de si.

O terceiro objetivo era o de perceber se os envolvidos possuem como projeto futuro permanecer no grupo. Tanto por parte da coordenação quanto dos integrantes o parecer foi bem positivo, pois nenhum deles optou em abandonar o grupo de jovens o qual eles participam para participar de outro grupo. Apesar de alguns terem optado por aceitar o convite em participar de outro grupo, não desprezaram aquele os quais já vem participando a 05 anos, ou seja, de uma forma ou de outra o grupo de jovens já significa algo muito importante na vida destas pessoas. Só não ficou a certeza de até quanto tempo permanecerão no grupo, se será por mais um ano, dois ou três, pois na verdade o que importa é viver o aqui e o agora, aproveitando o máximo que se pode.

O quarto objetivo avaliou a coordenação, na perspectiva dos integrantes, em relação a sua gestão no grupo. Em todas as questões que foram colocadas como paralelos entre coordenação e integrantes os resultados foram bem positivos. No incentivo, a coordenação atingiu mais de 90% de satisfação por parte dos integrantes. 100% dos integrantes em parte e totalmente afirmaram que os coordenadores sabem solucionar os problemas de relacionamento que surgem no grupo, bem como sabem ouvir a opinião dos demais integrantes quando há alguma mudança a ser decidida. A confiança também foi um item de destaque positivo, pois, 100% dos integrantes concordando em parte ou totalmente dizem que confiam em seus coordenadores salientando que são responsáveis, demonstram orgulho por aquilo que fazem, tomam atitudes maduras, são prestativos e bons administradores.

E o quinto e último objetivo que era o de avaliar a situação atual do grupo em estudo visando propor sugestões para mantê-la ou mudá-la, chegou-se a seguinte conclusão: quanto a liberdade de expressão, atualmente os integrantes praticamente em sua totalidade sentem-se a vontade para opinar, sugerir, criticar e propor melhorias. Atualmente o ritmo de participação no grupo de certa forma influencia um pouco na vida pessoal dos coordenadores e integrantes. As reuniões que estão ocorrendo estão sendo suficientes para a troca de ideias, apesar de uma pequena parte dos integrantes e coordenadores discordarem em parte. A comunicação ao mesmo tempo que atende as expectativas também deixa um pouco a desejar em algumas situações. O grupo de jovens está contribuindo para o desenvolvimento da religiosidade, todos se sentem bem em estar na companhia dos

colegas de grupo. Ficou comprovado através dos dados obtidos que existe cooperação, amizade e confiança entre coordenadores e integrantes e que a comunicação dos coordenadores dirigida aos integrantes é de fácil entendimento.

Trazendo presente o problema apresentado no início deste estudo que se refere ao fato de se saber se existe (in) satisfação dos integrantes em relação ao Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso, pode-se dizer que de acordo com os dados obtidos na pesquisa aplicada, os resultados foram positivos. Apesar de que há uma minoria que em certas questões não concordaram plenamente com as afirmações também não se opuseram totalmente, ficando uma margem bem favorável e uma satisfação considerável dos integrantes e coordenadores em relação ao grupo de jovens.

Com a aplicação e análise dos dados desta pesquisa foi possível relacionar dados com o conteúdo teórico estudado em sala de aula no curso de Pós-Graduação na área de Desenvolvimento Humano e Organizacional, tais como: a gestão e desenvolvimento de equipes, competências, comunicação, administração, relações de trabalho, retenção de talentos e comportamento.

Considerando os resultados obtidos, a variável comunicação é a que deve ser mais acompanhadas tanto no sentido de novas pesquisas, quanto desenvolvidas ações que possam desenvolvê-la neste grupo, para que não ocorram mais problemas como o que ocorreram. Sabe-se que não existe uma solução pronta, mas como uma gestão participativa chegar-se-á a uma solução viável a todos.

6 SUGESTÕES

De acordo com os resultados obtidos da pesquisa, consideram-se importantes as seguintes sugestões:

1. Orgulhem-se sempre coordenadores e integrantes por serem privilegiados de terem a oportunidade de participar de um grupo de jovens, ao contrário de muitos que ao invés de se ocuparem seu tempo com algo tão bonito, preferem utilizá-lo em outras atividades as quais não trazem benefício algum a vida humana;

2. Cuidem do local que possuem para seus encontros, este é um lugar sagrado que se cuidado e preservado trará ainda muitas alegrias e experiências únicas vividas com o grupo;

3. Façam dos problemas oportunidades de amadurecerem juntos e aprenderem com os erros filtrando deles aquilo de bom que de certa forma eles possuem;

4. Correspondam seus colegas de grupo sempre que puderem, pois você não sabe quando e como precisará deles;

5. Agradeçam, mesmo que seja por aquilo que parece pouco. Um dia quando este pouco não existir mais perceberemos que aquele pouco na verdade era muito;

6. Sintam prazer sempre por aquilo que fazem de bom a seus irmãos em sua comunidade, paróquia ou região;

7. Valorizem a amizade que adquiriram nestes 05 anos de grupo de jovens, pois são poucos os grupos que conseguem chegar a tantos anos participando juntos;

8. Trabalhem sempre em equipe. Lutem por um objetivo em comum e não individual;

9. Ajudem o teu irmão, a tua irmã, independente da forma, através de uma palavra, de um gesto simples, de um conselho ou de um abraço amigo;

10. Se aproximem cada vez mais de Deus nosso Pai, de Jesus nosso irmão e de Maria nossa mãe, Eles sempre lhes dará forças e coragem para seguir adiante, pois “O Senhor nunca nos envia a cruz e ao sofrimento sem nos conceder as forças para superá-las”, ou seja, Deus nunca nos dará uma cruz maior do que aquela que tenhamos condições de carregá-la;

11. Cresçam pessoalmente, profissionalmente e espiritualmente. Quanto mais conhecimentos e habilidades você adquirir e atitudes você tomar, mais portas aparecerão em seu caminho e se a sua vida for fundamentada na oração as portas certamente não se abrirão, mas sim estarão escancaradas esperando você chegar e entrar em cada uma delas;

12. Incentivem as pessoas que trabalham com você, valorizem aquilo de bom que elas fazem. Uma pessoa reconhecida por você hoje certamente será aquela que no futuro será capaz de te reerguer em um momento de queda;

13. Interessem-se por aquilo que muitas vezes não te chama a atenção, são nas pequenas coisas e naquelas que no dia a dia consideramos inúteis que encontramos as verdadeiras riquezas da vida;

14. Acolham a todos de forma verdadeira. Sejam sinceros e optem sempre pela verdade;

15. Divirtam-se. Aproveitem os momentos de lazer ao lado de seus colegas de grupo, pois não sabemos ainda quantos destes encontros acontecerão, e se nunca mais acontecerem? Ficaremos apenas nas “boas lembranças”?

16. Valorize-se primeiramente a si mesmo e depois esperem que os outros te valorizem;

17. “Respeito é bom, todo mundo gosta e cabe em qualquer lugar”. Se queres ser respeitado primeiro respeite;

18. Antes de criticar os outros por suas atitudes, ouça, pois não sabemos o que cada um passa o que cada um carrega, para não julgá-los antes mesmo de apresentarem os seus porquês;

19. Avaliem-se, pois é muito fácil colocar as responsabilidades sobre os outros e culpá-los por terem feito ou não tais tarefas. E você? O que fizeste para ajudá-los? Após avaliar-se certifiquem-se se vale a pena ou não criticar tanto os outros por aquilo que fizeram ou deixaram de fazer;

20. Esforcem-se, dêem o melhor de si. Você pode não perceber, mas sempre tem alguém que de uma forma oculta observa e reconhece aquilo que você faz;

21. Utilizem as palavras certas sempre que quiser expressar algo, ferir alguém mesmo que sem querer, marca e fere profundamente prejudicando por vezes amizades de anos;

22. Saibam gerir o seu tempo. Aproveitem cada instante que a vida lhe reserva e não desperdice as oportunidades que aparecem;

23. Continuem recebendo em seu grupo pessoas com diferentes idades. Pessoas mais experientes trazem conhecimentos, sabedoria. Pessoas jovens trazem ânimo, dinamismo, vitalidade;

24. Acreditem sempre no potencial que possuem, mesmo que lhe digam: vocês não são capazes;

25. E tenham presente em suas vidas o maior mandamento que o Pai nos deixou, mas que muitos de nossos irmãos não o praticam: “Amai-vos uns aos outros como Eu vos Amei” e “Ame o teu próximo como a ti mesmo” e serás feliz!

Sucesso sempre!

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Vianney. **Liderança**. Publicado em 18 de abril de 2011. Disponível no site: <http://vianneypires.blogspot.com/2011/04/o-exemplo-da-lideranca-de-jesus-ha.html>. Acesso em 24/05/2011.

AMARO, Ana; PÓVOA, Andreia; MACEDO, Lúcia. **A arte de fazer questionários**. Publicado em 07 de dezembro de 2009. Disponível no site: <http://www.jcpaiva.net/getfile.php?cwd=ensino/cadeiras/metodol/20042005/894dc/f94c1&f=a9308>

BENUCCI, Mauro. **Criatividade um recurso humano**. Publicado em 30 de agosto de 2010. Disponível no site: <http://www.rh.com.br/Portal/Criatividade/Artigo/6757/criatividade-um-recurso-humano.html>. Acesso em 25/05/2011.

CASTELIANO, Tania. **A comunicação e suas diversas formas de expressão**. Ed. Única, Rio de Janeiro, Record, 2000, 282 p.

CERVO, A.L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia Científica**. 4. ed., São Paulo, FGV, 1996. 209 p.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. Capital humano das organizações. 8ª ed. São Paulo, Atlas, 2004, 515p.

COSTA, Selma Frossard. **O Serviço Social e o Terceiro Setor**. Publicado em setembro de 2010. Disponível no site: http://www.ssrevista.uel.br/c_v7n2_selma.htm Acesso em 24/05/2011.

BEACH, Walter R. **Liderança**. Publicado em 18 de janeiro de 2011. Disponível no site: http://www.pequenosgrupos.org.br/como_implantar/sobrelideranca.htm. Acesso em 24/05/2011.

BENTO, Bruno Felipe dos Reis; CASEIRO, Pedro Tiago Moreira. **Liderança**. Conceitos, definições e teorias de liderança. Publicado em junho de 2007. Disponível no site: http://prof.santana-e-silva.pt/gestao_de_empresas/trabalhos_06_07/word/Lideran%C3%A7a%20-%20Conceitos,%20Defini%C3%A7%C3%B5es%20e%20Teorias%20de%20Lideran%C3%A7a.pdf. Acesso em 24/05/2011.

FARIAS, Edílson Pereira de. **Colisão de direitos**. A honra, a intimidade, a vida privada e a imagem *versus* a liberdade de expressão e informação. 2ª ed. Porto Alegre, Sergio Antonio Fabris Editor, 2000, 208p.

FILHO, Osmir Kmeteuk. **Pesquisa e análise estatística**. 1.ed. Rio de Janeiro, Fundo de Cultura, 2005. 197 p.

FREITAS, Alexandre Ruiz. **A liderança e o futuro**. Publicado em 26 de outubro de 2010. Disponível no site: www.rh.com.br/Portal/Lideranca/Artigo/6847/a-lideranca-e-o-futuro.html. Acesso em 24/05/2011.

JUVENTUDE, Pastoral da. **Grupos de Jovens**. Publicado em maio de 2010. Disponível no site: <http://pjpousoalegre.blogspot.com/2009/05/os-grupos-de-jovens.html>. Acesso em 24/05/2011.

LUZ, Ricardo. **Gestão do clima organizacional**. Ed. única. São Paulo, Qualitymark, 2003. 143p.

MARCONI, Maria De Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de Pesquisa**. Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo, Atlas, 1996. 231p.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Súcias Aplicadas**. 2 ed. São Paulo, Atlas, 2009. 247p.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**. Leituras e exercícios de treinamento em grupo. 1ª ed. Rio de Janeiro, S.A, 1975, 147p.

NOVAES, Regina. **Os jovens sem religião**: ventos secularizantes, espírito de época e novos sincretismos. Publicado em 18 de outubro de 2004. Disponível no site: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142004000300020. Acesso em 24/05/2011.

OLIVEIRA, Eliene. **O terceiro setor**. Publicado em 13 de novembro de 2010. Disponível no site: <http://grupovisaoempresarial.blogspot.com/2010/11/o-terceiro-setor.html>. Acesso em 24/05/2011.

OLIVEIRA, Sílvio Luiz de. **Tratado de metodologia científica**. Projetos de pesquisas, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. 2. ed., São Paulo, Pioneira, 1999. 204 p.

ORLANDO, Florisvaldo. **Para ser um bom grupo**. Publicado em março de 1997. Disponível no site: http://www.pucrs.br/mj/subsidios-grupo_jovens-07.php. Acesso em 24/05/2011.

PENTEADO, José Roberto Whitaker. **A técnica da comunicação humana**. Ed. única, São Paulo, Pioneira, 2001. 332p.

REA, Louis M.; PARKER, Richard A. **Metodologia de Pesquisa**. Do planejamento a execução. Ed. única, São Paulo, Pioneira, 2000. 262 p.

SANT`ANA, Vangevaldo Batista. **Liderança e seus tipos**. Publicado em 13 de janeiro de 2008. Disponível no site: <http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/lideranca-e-seus-tipos/20854/>. Acesso em 24/05/2011.

SILVA, Mirian Ribeiro da. **Motivação e liderança**. Publicado em novembro de 2000. Disponível no site: <http://www.mauolaruccia.adm.br/trabalhos/motiva.htm>. Acessado em 24/05/2011.

TEIXEIRA , Carmen Lucia. **Grupos juvenis e o despertar da consciência**. Ed. 376, São Paulo, 2007.

VOCATUS, Consultoria. **O terceiro setor**. Publicado em 12 de janeiro de 2011. Disponível no site: <http://vocatusconsultoria.wordpress.com/author/vocatusconsultoria/>. Acesso em 24/05/2011.

APÊNDICE

MONOGRAFIA – PÓS GRADUAÇÃO MBA GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

Solicitamos sua participação nessa Pesquisa realizada com os coordenadores do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso, formulado pela pós graduanda Natalice Aline Ariatti do curso de especialização MBA Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, para a obtenção do grau de Pós graduada, auxiliada pela professora orientadora Msc. Regina Teixeira. O objetivo desta pesquisa é avaliar a gestão de equipes. Desde já agradeço a sua colaboração.

AVALIAÇÃO 01 – COORDENADORES

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:

>Leia com atenção.

>Não coloque seu nome no formulário

>Algumas questões é solicitado que assinalem por ordem de importância (1º, 2º, 3º lugar), nas outras assinale com um “X” apenas uma alternativa

>Use toda a sinceridade ao responder as perguntas

* Sexo

() Feminino () Masculino

* Idade:

() 11 – 20

() 21 – 30

() 31 – 40

() 41 – 50

* Grau de escolaridade

() Ensino Fundamental Incompleto

() Ensino Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto

() Ensino Médio Completo

() Técnico Completo ou Cursando

() Cursando Nível Superior

() Nível Superior Completo

1. Você se orgulha de participar do Grupo?

() Concordo em Parte

() Concordo

() Não Consigo Avaliar

() Discordo em Parte

() Discordo

2. Como coordenador(a) você sabe incentivar as pessoas que trabalham com você?

() Concordo em Parte

() Concordo

() Não Consigo Avaliar

() Discordo em Parte

() Discordo

3. Dentre tudo aquilo que você anseia (deseja, espera) do grupo de jovens, assinale as três principais opções que atendem as suas expectativas, considerando a importância delas (1º lugar, 2º, 3º):

() Que o grupo saiba me acolher e aceitar-me com minhas diferenças, pessoais, sociais, políticas e culturais

() Que eu tenha espaço para expressar aquilo que sinto, sem que minha opinião seja desmerecida pelo grupo

() Que possamos aprimorar a cada dia mais os nossos conhecimentos

() Que possamos colocar em prática tudo o que sabemos em prol do bem comum

() Que tenhamos mais momentos de lazer para nos divertirmos juntos

() Que meus companheiros de grupo tenham mais interesse e ânimo para que possamos desenvolver um trabalho com mais qualidade

() Que possamos acolher ainda mais pessoas para participarem de nosso grupo

() Que o grupo cresça cada vez mais, em conhecimento, atitude, coragem e ânimo

() Outro motivo: _____

4. Os integrantes do Grupo de Jovens o qual você coordena, sentem-se a vontade para opinar/sugerir/criticar e propor melhorias?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

05. O ritmo de participação no Grupo de Jovens, influência na sua vida pessoal?

- () Sempre
 () Quase Sempre
 () Não Consigo Avaliar
 () Quase Nunca
 () Nunca

06. No Grupo o qual você participa, ocorrem reuniões suficientes para que se possa trocar ideias e fazer sugestões?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

07. A sala de reuniões de grupo tem oferece condições mínimas para a realização de um bom trabalho?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

08. Você procura participar dos momentos que o Grupo reserva para o lazer?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

09. Um novo grupo de jovens é formado em sua comunidade ou paróquia. Sabendo da sua influência na sociedade este novo grupo resolve convidá-lo(a) para compor o quadro de integrantes. A sua atitude será:

- () Aceitar o convite e não fazer mais parte do grupo o qual estou inserido atualmente
 () Aceitar o convite e continuar participando do grupo o qual estou inserido atualmente
 () Não aceitar o convite, pois já participo de um grupo de jovens
 () Não aceito o convite, mas dou apoio e incentivo para que continuem firmes e consigam ainda mais jovens para participarem do novo grupo
 () Não aceito o convite, mas me coloco a disposição para ajudá-los quando precisarem.

10. A comunicação no Grupo atende as suas expectativas?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

Porque: _____

11. O Grupo de Jovens contribui no desenvolvimento da religiosidade na comunidade/paróquia/região?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

12. Existem problemas básicos enfrentados nestes 5 anos de Grupo que os impediram de realizar um trabalho de melhor qualidade?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

Quais são esses problemas?

13. Sempre que você precisa dos demais integrantes do Grupo de Jovens eles te correspondem?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

14. Você costuma ajudar os seus colegas na realização de atividades organizadas pelo Grupo?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

15. Você se sente valorizado no Grupo?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

Dê um exemplo que justifique sua resposta: _____

16. Você sente prazer em participar do Grupo de Jovens?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

17. Assinale abaixo os principais motivos que levam você a permanecer no grupo. Assinale até três alternativas por ordem de importância, ou seja, em 1º lugar, 2º e 3º:

- () A amizade adquirida nestes 5 anos de grupo de jovens
 () A convivência com pessoas com realidades diferentes da sua
 () O trabalho em equipe
 () O conhecimento que se adquire com o tempo
 () As experiências vividas nestes 05 anos
 () Pelos trabalhos realizados voltados a comunidade
 () Por ser um ambiente divertido
 () Porque te faz bem ajudar o próximo
 () Porque te ajudou a ser uma pessoa melhor
 () Por ter te proporcionado momentos especiais
 () Por ser um grupo que acolhe a todos independente da idade
 () Por ter te aproximado mais de Deus
 () Outros _____

18. Na função de coordenador(a), você consegue solucionar os problemas de relacionamento que surgem no Grupo?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

19. Você respeita os demais integrantes de seu grupo?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
20. Estar com os seus companheiros de grupo é muito agradável?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
21. Existe um clima de cooperação, amizade e confiança entre os colegas de Grupo?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
22. O Grupo de Jovens oferece condições para o crescimento dos integrantes?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
23. Como coordenador você sabe ouvir a opinião dos demais integrantes quando é para decidir sobre alguma mudança no Grupo?
- Sempre
 Quase Sempre
 Não Consigo Avaliar
 Quase Nunca
 Nunca
24. Você se esforça para melhorar o seu grupo de jovens?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
- O que eu faço para isso? _____
25. A comunicação da coordenação, dirigida aos integrantes é de fácil entendimento?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
26. Você percebe que as pessoas confiam em você como coordenador(a)?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo
- Por que? _____
27. Na sua opinião o Grupo passa uma boa impressão para a comunidade/paróquia/região?
- Concordo em Parte
 Concordo
 Não Consigo Avaliar
 Discordo em Parte
 Discordo

28. O Grupo de Jovens faz parte do seu projeto de vida para os próximos 05 anos?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo

MONOGRAFIA – PÓS GRADUAÇÃO MBA GESTÃO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

Solicitamos sua participação nessa Pesquisa realizada com os integrantes do Grupo de Jovens que Brilham Juntos de Treviso, formulado pela pós graduanda Natalice Aline Ariatti do curso de especialização MBA Gestão do Desenvolvimento Humano e Organizacional da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, para a obtenção do grau de Pós graduada, auxiliada pela professora orientadora Msc. Regina Teixeira. O objetivo desta pesquisa é avaliar a gestão de equipes. Desde já agradeço a sua colaboração.

AVALIAÇÃO 02 – INTEGRANTES

INSTRUÇÕES DE PREENCHIMENTO:

>Leia com atenção.

>Não coloque seu nome no formulário

>Algumas questões é solicitado que assinalem por ordem de importância (1º, 2º, 3º lugar), nas outras assinale com um “X” apenas uma alternativa

>Use toda a sinceridade ao responder as perguntas

* Sexo

() Feminino () Masculino

* Idade:

() 11 – 20

() 21 – 30

() 31 – 40

() 41 – 50

* Grau de escolaridade

() Ensino Fundamental Incompleto

() Ensino Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto

() Ensino Médio Completo

() Técnico Completo ou Cursando

() Cursando Nível Superior

() Nível Superior Completo

1. Você se orgulha de participar do Grupo?

() Concordo em Parte

() Concordo

() Não Consigo Avaliar

() Discordo em Parte

() Discordo

2. Os(as) coordenadores(as) sabem incentivar as pessoas que trabalham com eles(as)?

() Concordo em Parte

() Concordo

() Não Consigo Avaliar

() Discordo em Parte

() Discordo

3. Dentre tudo aquilo que você anseia (deseja, espera) do grupo de jovens, assinale as três principais opções que atendem as suas expectativas, considerando a importância delas (1º lugar, 2º, 3º):

() Que o grupo saiba me acolher e aceitar-me com minhas diferenças, pessoais, sociais, políticas e culturais

() Que eu tenha espaço para expressar aquilo que sinto, sem que minha opinião seja desmerecida pelo grupo

() Que possamos aprimorar a cada dia mais os nossos conhecimentos

() Que possamos colocar em prática tudo o que sabemos em prol do bem comum

() Que tenhamos mais momentos de lazer para nos divertirmos juntos

() Que meus companheiros de grupo tenham mais interesse e ânimo para que possamos desenvolver um trabalho com mais qualidade

() Que possamos acolher ainda mais pessoas para participarem de nosso grupo

() Que o grupo cresça cada vez mais, em conhecimento, atitude, coragem e ânimo

() Outro motivo: _____

4. Como integrante do Grupo de Jovens o qual participa você se sente a vontade para opinar/sugerir/criticar e propor melhorias?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
05. O ritmo de participação no Grupo de Jovens, influência na sua vida pessoal?
- Sempre
 - Quase Sempre
 - Não Consigo Avaliar
 - Quase Nunca
 - Nunca
06. No Grupo o qual participa, ocorrem reuniões suficientes para que se possam trocar idéias e fazer sugestões?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
07. A sala de reuniões do grupo tem condições mínimas para a realização de um bom trabalho?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
08. Você procura participar dos momentos que o Grupo reserva para o lazer?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
09. Um novo grupo de jovens é formado em sua comunidade ou paróquia. Sabendo da sua influência na sociedade este novo grupo resolve convidá-lo(a) para compor o quadro de integrantes. A sua atitude será:
- Aceitar o convite e não fazer mais parte do grupo o qual estou inserido atualmente
 - Aceitar o convite e continuar participando do grupo o qual estou inserido atualmente
 - Não aceitar o convite, pois já participo de um grupo de jovens
 - Não aceito o convite, mas dou apoio e incentivo para que continuem firmes e consigam ainda mais jovens para participarem do novo grupo
 - Não aceito o convite, mas me coloco a disposição para ajudá-los quando precisarem.
10. A comunicação no Grupo atende as suas expectativas?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
- Porque: _____
11. O Grupo de Jovens contribui no desenvolvimento da religiosidade na comunidade/paróquia/região?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo

12. Existem problemas básicos enfrentados nestes 5 anos de Grupo que os impediram de realizar um trabalho de melhor qualidade?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

Quais são esses problemas? _____

13. Sempre que você precisa dos demais integrantes do Grupo de Jovens eles te correspondem?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

14. Você costuma ajudar os seus colegas na realização de atividades organizadas pelo Grupo?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

15. Você se sente valorizado no Grupo?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

Dê um exemplo que justifique sua resposta: _____

16. Você sente prazer em participar do Grupo de Jovens?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

17. Assinale abaixo os principais motivos que levam você a permanecer no grupo. Assinale até três alternativas por ordem de importância, ou seja, em 1º lugar, 2º e 3º:

- () A amizade adquirida nestes 5 anos de grupo de jovens
 () A convivência com pessoas com realidades diferentes da sua
 () O trabalho em equipe
 () O conhecimento que se adquire com o tempo
 () As experiências vividas nestes 05 anos
 () Pelos trabalhos realizados voltados a comunidade
 () Por ser um ambiente divertido
 () Porque te faz bem ajudar o próximo
 () Porque te ajudou a ser uma pessoa melhor
 () Por ter te proporcionado momentos especiais
 () Por ser um grupo que acolhe a todos independente da idade
 () Por ter te aproximado mais de Deus
 () Outros _____

18. Os(as) coordenadores(as) conseguem solucionar os problemas de relacionamento que surgem no Grupo?

- () Concordo em Parte
 () Concordo
 () Não Consigo Avaliar
 () Discordo em Parte
 () Discordo

19. Você respeita os demais integrantes de seu grupo?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
20. Estar com os seus companheiros de grupo é muito agradável?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
21. Existe um clima de cooperação amizade e confiança entre os colegas de Grupo?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
22. O Grupo de Jovens oferece condições para o crescimento dos integrantes?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
23. Os(as) coordenadores(as) sabem ouvir a opinião dos demais integrantes quando é para decidir sobre alguma mudança no Grupo?
- Sempre
 - Quase Sempre
 - Não Consigo Avaliar
 - Quase Nunca
 - Nunca
24. Você se esforça para melhorar o seu grupo de jovens?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
- O que você faz para isso? _____
25. A comunicação da coordenação dirigida aos integrantes é de fácil entendimento?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
26. Você confia em seus (suas) coordenadores(as)?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo
- Por que? _____
27. Na sua opinião o Grupo passa uma boa impressão para a comunidade/paróquia/região?
- Concordo em Parte
 - Concordo
 - Não Consigo Avaliar
 - Discordo em Parte
 - Discordo

28. O Grupo de Jovens faz parte do seu projeto de vida para os próximos 05 anos?
- () Concordo em Parte
 - () Concordo
 - () Não Consigo Avaliar
 - () Discordo em Parte
 - () Discordo