## A força de um ideal

## Nota de Ensino

Após o filme, apresentar esta pesquisa no telão e solicitar que os alunos respondam anotando as respostas numéricas, individualmente, e em papel.

### PESQUISA

1. As metas do meu chefe me foram explicadas:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   não foram explicitamente

2. Os objetivos de meus colegas atrapalham os meus:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   freqüentemente nunca

3. A concepção dos meus objetivos pelo meu chefe parece:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   nebulosa perfeitamente clara

4. No meu relacionamento mais difícil com um colega, ele parece entender meus objetivos:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   não entende nada claramente

5. Como mentor ou professor, meu chefe é:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   ineficaz eficaz

6. As metas dos meus colegas me foram explicadas:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   não foram bem claramente

7. Em relação à realidade do trabalho em meu nível, meus superiores costumam ser:
   1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
   desinformados e confusos bem informados e interessados

8. Os colegas compartilham informações úteis comigo:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
raramente o tempo todo

9. Quando meu chefe comete um erro em alguma tarefa que estamos fazendo juntos, ele tende a:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
culpar-me assumir a responsabilidade

10. Quando meus colegas tentam resolver problemas entre nós, eles tendem a:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ignorar minha opinião valorizar minha opinião

11. Quando eu cometo um erro, meu chefe parece ansioso para pôr a culpa em mim:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
sim, sempre não, nunca

12. Quando ocorrem falhas no processo entre nós, meus colegas vêem o problema como:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
sendo eu algo que ajudaram a criar

## CALCULE A PONTUAÇÃO

Some os pontos das perguntas 1 a 4 e ponha o resultado aqui:

**a =** ☐

Some os pontos das perguntas 5 a 8 e ponha o resultado aqui:

**b =** ☐

Some os pontos das perguntas 9 a 12 e ponha o resultado aqui:

**c =** ☐

## ANALISE OS RESULTADOS

A pontuação máxima em cada categoria (A, B, C) é de 40 pontos. Ao responder às perguntas abaixo, tenha em mente três características das organizações eficazes:

**A** - Enfoque empolgado nos resultados

**B** - Aprender e ensinar ativamente

**C** - Assumir a responsabilidade

Em qual destas características você obteve a pontuação mais baixa? (Assinale em um dos itens acima.)

Considere a característica de pontuação mais baixa em relação ao seu chefe. Por que a pontuação nessa característica não foi 40? O que falta para que sua organização atinja essa pontuação?

_____
_____
_____
_____
_____

Considere a característica de pontuação mais baixa em relação aos seus colegas. Por que a pontuação nessa característica não foi 40? O que falta para que sua organização atinja essa pontuação?

_____
_____
_____
_____
_____

**PENSANDO NA PESQUISA UMA PERGUNTA POR VEZ**

Para informação dos alunos, seguem algumas idéias para se pensar sobre a ligação entre cada pergunta da pesquisa e a característica do local de trabalho que ela avalia. Apresente no telão e depois discuta com eles.

1. As metas do meu chefe me foram explicadas:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| não foram | | | | | | | | | explicitamente |

Se eu achar que os objetivos do meu chefe não ficaram claros, posso questionar porque não me empenhei mais em conhecê-los. Quanto mais eu me concentrar nos resultados, mais provavelmente tomarei a iniciativa.

2. Os objetivos de meus colegas atrapalham os meus:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| freqüentemente | | | | | | | | | nunca |

Se o trabalho de outras pessoas atrapalhar o meu, pode ser por eu não ter feito o suficiente para

coordenar-me com eles. Quanto mais genuinamente concentrado eu estiver em atingir resultados, mais provavelmente irei conversar com os outros para me certificar de que um objetivo apóie o outro.

3. A concepção dos meus objetivos pelo meu chefe parece:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| nebulosa | | | | | | | | | perfeitamente clara |

Se eu achar que meu chefe não entende muito claramente os meus objetivos, pode ser por eu não ter feito o suficiente para esclarecê-los a ele. Quanto mais entusiasticamente eu me concentrar nos meus objetivos, mais provavelmente irei trabalhar com meu chefe para assegurar que eu esteja buscando os resultados certos. Neste caso, meu chefe entenderia, também, meus objetivos.

4. No meu relacionamento mais difícil com um colega, ele parece entender meus objetivos:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| não entende nada | | | | | | | | | claramente |

Se os outros não entendem meus objetivos, posso questionar se estou claramente concentrado neles, e se é o bastante. Quanto mais intenso for o meu enfoque em resultados específicos, mais óbvios, provavelmente, serão os meus objetivos, tanto para mim como para os outros.

5. Como mentor ou professor, o meu chefe é:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ineficaz | | | | | | | | | eficaz |

Se eu achar que meu chefe ensina mal, posso questionar quão ativamente estou tentando aprender. Talvez, quanto menos eu jogar a responsabilidade pelo meu aprendizado nos outros, e quanto mais eu assumir esta responsabilidade, menos eu irei criticá-las.

6. As metas dos meus colegas me foram explicadas:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| não foram | | | | | | | | | bem claramente |

Se as metas dos outros não estiverem claras para mim, posso questionar por que não tomei a iniciativa de entendê-las. É provável que, quanto mais eu me sentir responsável por aprender e ensinar, mais vezes eu irei tomar a iniciativa para me informar sobre as metas dos outros.

7. Em relação à realidade do trabalho em meu nível, meus superiores costumam ser:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| desinformados e confusos | | | | | | bem informados e interessados | | | |

Se meu chefe estiver desinformado e confuso quanto à realidade do meu trabalho, posso questionar se estou dando informações suficientes sobre o que faço. E provável que se eu tomar mais a iniciativa para dar informações importantes, ele ficará bem informado.

8. Os colegas compartilham informações úteis comigo:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
raramente o tempo todo

Se meus colegas não estão compartilhando informações úteis comigo, posso questionar se a recíproca é verdadeira ou não. E provável que, quanto mais informações úteis eu lhes der, mais eles retribuirão.

9. Quando meu chefe comete um erro em alguma tarefa que estamos fazendo juntos, ele tende a:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
culpar-me assumir a responsabilidade

Se vejo meu chefe jogando a responsabilidade em mim, posso questionar até que ponto estou vendo objetivamente os meus erros e assumindo a responsabilidade por eles. Posso questionar se ver meu chefe jogando a responsabilidade em mim seria o meu modo de fugir da culpa, tentando jogar a responsabilidade ao meu chefe.

10. Quando meus colegas tentam resolver problemas entre nós, eles tendem a:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
ignorar minha opinião valorizar minha opinião

Se meus colegas ignoram minhas opiniões sobre os problemas entre nós, posso pensar em se minhas opiniões tendem a me esquivar da responsabilidade em vez de assumi-la. É provável que, quanto mais eu assumir a responsabilidade pelos problemas, mais os outros se sentirão menos culpados e tenderão a aceitar minhas idéias.

11. Quando eu cometo um erro, meu chefe parece ansioso para pôr a culpa em mim:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
sim, sempre não, nunca

Se meu chefe parece ansioso para pôr a culpa em mim, posso questionar se costumo esquivar-me da responsabilidade, e se fico ansioso para pôr a culpa nele. É provável que, quanto menos eu assumir a responsabilidade pelos erros, mais meu chefe queira me culpar.

12. Quando ocorrem falhas no processo entre nós, meus colegas vêem o problema como:
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
sendo eu algo que ajudaram a criar

Se os colegas tendem a culpar-me pelos problemas, posso questionar o quanto eu os culpo. É provável que, quanto mais eu culpar os outros pelos meus próprios erros, mais injustamente acusados eles se sintam, e mais eles queiram retribuir.

---

Após a pesquisa, orientar uma discussão sobre o filme, a validade da pesquisa e dos resultados, tendo em vista a utilidade dos conceitos tratados.