

FACULDADE TEOLÓGICA BATISTA DE SÃO PAULO

**A FORMAÇÃO DE LÍDERES DE JUVENTUDE,
NA IGREJA CONTEMPORÂNEA**

Gustavo da Silva Siqueira

São Paulo-SP, 2024

GUSTAVO DA SILVA SIQUEIRA

**A FORMAÇÃO DE LÍDERES DE JUVENTUDE,
NA IGREJA CONTEMPORÂNEA**

Trabalho de Conclusão de Curso,
apresentado como requisito para
conclusão do curso de Bacharel em
Teologia, pela Faculdade Teológica
Batista de São Paulo.

Orientador: Prof. Ms. Luciano Alves.

São Paulo-SP, 2024

G982af

DA SILVA SIQUEIRA, GUSTAVO

A FORMAÇÃO DE LÍDERES DE JUVENTUDE NA IGREJA
CONTEMPORÂNEA / GUSTAVO DA SILVA SIQUEIRA. — São Paulo:
Faculdade Teológica Batista, 2024.
40f.

Trabalho de conclusão de curso (BACHARELADO EM TEOLOGIA) —
Faculdade Teológica Batista de São Paulo: São Paulo-SP, 2024.

Orientador(a): Me. Luciano Alves

1. Líderes. 2. Juventude. 3. Igreja. 4. Geração Z.

FACULDADE TEOLÓGICA BATISTA DE SÃO PAULO**Gustavo da Silva Siqueira****A FORMAÇÃO DE LÍDERES DE JUVENTUDE,
NA IGREJA CONTEMPORÂNEA****BANCA EXAMINADORA**

Prof.**Coord. Banca Examinadora**

Prof.**Prof. Orientador**

Prof.**Prof. Leitor****São Paulo, 2024**

DEDICATÓRIA

À minha esposa Sabrina, que esteve comigo todos os dias, suportando comigo todo processo de formação. Pelas horas de compreensão, tolerância e ajuda necessárias.

AGRADECIMENTOS

Agradeço de coração,

A Deus, pela sabedoria, sustento e força.

A minha esposa, pela compreensão e tolerância em minhas ausências, e pela ajuda necessária.

Igreja Batista Boas Novas, minha igreja local, que investiu nessa formação acadêmica e espiritual, para que eu possa ser um servo excelente no Reino de Deus.

Agradeço aos meus pastores, Elias Soares, Carlos Magno e Carlos Nunes, além dos amigos que contribuíram com conhecimento, oração e consolo.

Ao professor orientador Ms. Luciano Alves, por compartilhar seu conhecimento.

Ao irmão Nicholas Bié, pelo apoio e sugestões, que me ajudaram no direcionamento o objetivo deste trabalho.

“Ninguém o despreze pelo fato de você ser jovem, mas seja um exemplo para os fiéis na palavra, no procedimento, no amor, na fé e na pureza.” 1Tm. 04.12

RESUMO

Este trabalho aborda a formação de líderes de juventude no contexto das Igrejas Batistas de Sorocaba-SP, com foco na escassez de lideranças e nos desafios impostos pela atual geração Z. O estudo investiga os fatores que contribuem para a carência de líderes de juventude, o impacto dessa realidade na eficácia do trabalho pastoral, e as estratégias necessárias para o desenvolvimento de novas lideranças. Utilizando-se da categorização geracional ocidental do século XX e XXI, a análise contempla as especificidades comportamentais dos jovens de hoje, e busca compreender como essas diferenças afetam a liderança nas igrejas. O conceito de geração, conforme discutido por autores como Karl Mannheim e Zygmunt Bauman, é central para entender a relevância social e filosófica da formação de líderes em tempos de transformações. A pesquisa também explora as habilidades essenciais para a liderança contemporânea, bem como a importância do suporte pastoral na preparação de líderes jovens. Através de uma análise comportamental específica da geração Z e dados de pesquisa de campo publicados pelo Instituto Barna, o estudo oferece contribuições teóricas e práticas para a capacitação de líderes. Estruturado em seis capítulos, o trabalho caracteriza as gerações historicamente, discute o engajamento da juventude atual na evangelização, e sugere estratégias concretas para o desenvolvimento de lideranças eficazes no contexto das igrejas locais contemporâneas.

Palavras-chave: Formação de líderes, Geração Z, Líderes de juventude, Discipulado, Igreja local.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. PERFIL GERACIONAL HISTÓRICO DA JUVENTUDE.....	15
1.1. O conceito de gerações.....	15
1.2. Baby-Boomers.....	16
1.3. Geração "X".....	16
1.4. Geração "Y", Millennials.....	17
1.5. Geração "Z".....	18
1.6. Geração "Alpha".....	20
2. GERAÇÃO "Z", E A GRANDE COMISSÃO.....	21
2.1. Diante da grande comissão.....	21
2.2. Compartilhando a fé.....	24
2.3. O recurso bíblico do discipulado.....	25
2.4. Desafios e Oportunidades no Contexto Eclesiástico.....	26
2.5. Meio digital, campo missionário.....	28
3. PERFIL DOS LÍDERES DE JUVENTUDE NO SÉCULO XXI.....	30
3.1. Liderança.....	30
3.2. Modelo bíblico de liderança.....	32
3.3. O exemplo de José.....	33
3.4. O líder diante de Deus, características do caráter.....	34
3.4.1 Santidade.....	35
3.4.2 Cheios do Espírito Santo.....	36
3.4.3 Servo.....	38
4. PESQUISA DE CAMPO.....	40
4.1 Pesquisa quantitativa.....	40
4.1.1. Levantamento de campo.....	41
4.1.2. Amostra, o universo da pesquisa.....	41
4.2. Questionário.....	41
4.2.1. Questionário "Pastor".....	42
4.2.2. Questionário "Líder".....	43
4.3. Escala de medidas.....	45
4.4. Resultados da pesquisa.....	45
4.4.1. Respostas questionário "Pastor".....	45
4.4.1.1. Dimensão do ministério com Juventude.....	45
4.4.1.2. Perfil econômico.....	46
4.4.1.3. Estrutura etária.....	46

4.4.1.4. Existência de lideranças nomeadas.....	47
4.4.1.5. Frequência do discipulado.....	47
4.4.1.6. Participação nas Decisões Pastorais.....	48
4.4.1.7. Capacitação Contínua dos Líderes de Juventude.....	49
4.4.1.8. Características Importantes para a Liderança de jovens.....	49
4.4.2. Respostas questionário “Líder”.....	49
4.4.2.1. Tempo de Liderança no Ministério com Juventude.....	49
4.4.2.2. Composição do Grupo de Juventude.....	50
4.4.2.3. Tamanho do Grupo de Juventude.....	51
4.4.2.4. Capacitação em Liderança de Juventude.....	51
4.4.2.5. Capacitação em Teologia Bíblica.....	52
4.4.2.6. Frequência de Reuniões com o Pastor.....	53
4.4.2.7. Alinhamento com o Pastor.....	53
4.4.2.8. Áreas de Dificuldade no Ministério Juvenil.....	54
4.4.2.9. Características Importantes para um Líder de Juventude.....	55
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	55
5.1. Hipótese da escassez de liderança.....	55
5.2. Necessidade da capacitação contínua.....	56
5.3. Falta de discipulado próximo entre pastores e líderes atuais.....	57
5.4. Ausência de um perfil de liderança claramente definido para o desenvolvimento de novos líderes.....	57
BIBLIOGRAFIA.....	59
ANEXO I.....	63
ANEXO II.....	68

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Timeline geracional ocidental, pelas teorias de Stein Hemingway 1920, Mannheim 1923 e Strauss Howe 1991. Autor LEE C. M. G. 2024, adaptado SIQUEIRA Gustavo 2024.....	21
Figura 2. Abordagem para compartilhar a fé, conforme a opinião de adolescentes cristãos da geração “Z”, nos E.U.A. Instituto Barna. 05.03-16.04/2021, acesso: barna.com, 15.09.2024.....	24
Figura 3. Reação da geração “Z” ao compartilhar a fé, com pessoas de diferentes pontos de vista, nos E.U.A. Instituto Barna. 05.03-16.04/2021, acesso: barna.com, 15.09.2024.....	25
Figura 4. Evolução do abandono eclesiástico, na geração “Z”, no ano 2021, Kentucky, EUA. (RAINER 2021).....	27
Figura 5. Gráfico dimensão ministerial. Questionário Pastor (Anexo 1).....	47
Figura 6. Gráfico presença de líderes. Questionário Pastor (Anexo 1).....	48
Figura 6. Gráfico frequência discipulado. Questionário Pastor (Anexo 1).....	48
Figura 7. Gráfico de decisões pastorais. Questionário Pastor (Anexo 1).....	49
Figura 8. Gráfico de capacitação contínua. Questionário Pastor (Anexo 1).....	50
Figura 9. Gráfico tempo de ministério. Questionário Líder (Anexo 2).....	51
Figura 10. Gráfico composição do grupo. Questionário Líder (Anexo 2).....	51
Figura 11. Gráfico tamanho do grupo. Questionário Líder (Anexo 2).....	52
Figura 12. Gráfico capacitação ministerial. Questionário Líder (Anexo 2).....	53
Figura 13. Gráfico de capacitação em teologia bíblica. Questionário Líder (Anexo 2).....	53
Figura 14. Gráfico frequência de planejamento estratégico. Questionário Líder (Anexo 2).....	54
Figura 15. Gráfico alinhamento pastoral. Questionário Líder (Anexo 2).....	55

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I.....	49
ANEXO II.....	53

INTRODUÇÃO

A formação de líderes é tema relevante desde sempre no contexto religioso, e, na atualidade, uma atenção especial recai sobre a formação de líderes de jovens e adolescentes. Os desafios que a juventude enfrenta, crescem, como demanda pessoal, existencial, familiar, relacional, social, educacional/profissional e, inclusive nos contextos cristãos, por isso, é preciso observar o desenvolvimento e o apoio que os líderes dessas áreas necessitam receber.

Nessa realidade, um estudo que aborde o contexto e a vivência de líderes de juventude é pertinente, pois tais líderes são fundamentais nas comunidades de fé, trabalhando dia a dia com quem, também, é Igreja hoje.

Nas Igrejas Batistas de Sorocaba-SP, a própria Igreja, seus pastores e seus líderes percebem escassez quanto aos recursos humanos capacitados e engajados na liderança de juventude, por isso, é necessário analisar fatores contribuintes dessa realidade que representa desafio claro aos pastores e às igrejas locais. Esta carência impacta diretamente à eficácia do trabalho pastoral, e a capacidade de engajamento dos jovens no serviço do Reino de Deus.

Diante dessa realidade, é preciso entender as raízes da escassez de líderes de juventude para que se busque estratégias eficazes na formação, e no suporte à esta liderança, diante desse desafio e realidade, este estudo propõe-se investigar realidades enfrentadas por pastores e Igrejas, junto de seus líderes de juventude, e identificar causas dessa escassez.

Feixa e Leccardi¹ (2010), afirmam que desde Karl Mannheim², o conceito das gerações é tema relevante nas ciências humanas e sociais, na metáfora à construção social do tempo, este conceito é categoria influente nos campos teórico, e público prático, das pesquisas sobre juventude, em que Bauman (2017, p.373) orienta: “*Como os conceitos de "nação" ou "classe", o termo*

¹ Feixa Leccardi, Carles Feixa, Professor e antropólogo da Universidade de Lleida – Espanha; Professora de sociologia da cultura da Universidade Milano-Bicocca — Itália. O Conceito de Gerações nas Teorias sobre Juventude. 2010. doi.org/10.1590/S0102-69922010000200003. Ago/2024.

² Karl Mannheim, estudioso e proponente sociológico da teoria das gerações, *The Problem of Generations* (E.U.A., 1923)

geração é expressão "performativa", é chamada, convocação para postulado socio filosófico da comunidade".

Para compreensão da delimitação geracional da juventude, a nossa análise se baseará nas gerações definidas de acordo com o período de nascimento no Ocidente, entre os séculos XX e XXI, e nas características comportamentais que distinguem os nascidos em cada uma dessas gerações, a partir das proposituras de Gertrude Stein e Ernest Hemingway³ a partir de 1920 até 1991, e de William Strauss e Neil Howe⁴ a partir de 1991 até o presente.

O trabalho se propõe a investigar duas questões: "*Como preparar líderes de juventude para atender as demandas das igrejas locais, de modo que possam enfrentar as questões geracionais contemporâneas?*" e, "*Como pastorear líderes de jovens contribuindo para sua relevância neste tempo?*", para isto, **a)** analisa o perfil geracional "Z" da juventude atual; **b)** expõe habilidades do líder eficaz, hoje, (Conceitua sobre o que seria, atualmente, um líder eficaz ?) e, **c)** relaciona informações e observa possibilidades estratégicas ao desenvolvimento de líderes ao contexto da Igreja local contemporânea.

Nesse contexto, destaca-se a metodologia de análise comportamental voltada especificamente para a geração Z, especialmente no que diz respeito à expressão de sua fé, conforme evidenciado pela pesquisa de campo realizada e publicada pelo Instituto Barna⁵ nos Estados Unidos da América em 2021⁶.

Afere relevância teórica, e prática. Teoricamente, contribui à compreensão das dinâmicas de formação de liderança entre os jovens e oferece análise das características e necessidades da geração atual. Na prática, fornece valiosas orientações às igrejas locais, e estratégias concretas ao desenvolvimento de lideranças eficazes, portanto, não só enriquece o

³Gertrude Stein (1874-1946), Ernest Hemingway (1889-1961), conceituaram em 1920 comportamento temporal ocidental das gerações, em *O Sol Também se Levanta* (E.U.A. 1926).

⁴William Strauss (1947-2017), Neil Howe (1951-), formataram a caracterização geracional recorrente ocidental, publicado em *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069* (E.U.A. 1992).

⁵Instituto de pesquisas BARNA. Instituição para-eclesiástica de pesquisas da realidade evangélica cristã, fundada em 1984, com sede em Ventura, Califórnia, E.U.A. barna.com/, in 20.09.2024.

⁶U.S Christian Teens Age, march-april 2021, barna.com. Disponível: https://www.barna.com/research/gen-z-evangelism/?_gl=1*rd4qd*_ga*MjQzNjc0MjQwLjE3MjUyODMxNzA.*_ga_37GXT4VGQK*MTczMDUxODcwOS44LjEuMTczMDUxODczMS4wLjAuMA.. Acesso: 20.09.2024.

campo acadêmico com novas perspectivas, como também oferece ferramentas úteis à atuação pastoral diária.

Este trabalho está estruturado em capítulos, a partir desta Introdução, no *capítulo um* caracteriza historicamente os perfis geracionais das juventudes manifestadas ao longo do séc. XX, após a segunda Guerra Mundial, no *capítulo dois* apresenta o engajamento da geração “Z” na evangelização, o *capítulo três* traz um perfil dos líderes de juventude no século XXI, *capítulo quatro* a ponte entre gerações e a necessidade do discipulado, *quinto*, a metodologia de pesquisa realizada, *quinto*, resultados da pesquisa realizada e sua discussão, por fim, o capítulo seis traz as considerações finais deste trabalho, todas as afirmações bíblicas, referem-se a Nova versão Internacional NVI, da Bíblia Sagrada.

1. PERFIL GERACIONAL HISTÓRICO DA JUVENTUDE.

No mundo ocidental há diversas variações sociais, filosóficas e culturais, a caracterização contemporânea dessas variações aponta aos comportamentos geracionais, hoje, as gerações “Z”, e “Alpha” caracterizam o que se chama social filosófica e culturalmente, no ocidente, de juventude, a partir do escalonamento geracional (Strauss, Howe, 1992, p.32).

1.1. O conceito de gerações

As Gerações, segundo Novaes (2018, p.6), são definidas como grupos de indivíduos nascidos em uma mesma época, influenciados por um mesmo contexto histórico, e que causam impacto à sociedade no que diz respeito à sua evolução filo sociológica, cada geração possui características únicas, diretamente ligadas ao comportamento, costumes e valores, pois características geracionais são parte do indivíduo, em todas as áreas que está inserido, inclusive no âmbito comunitário de fé.

O conceito de geração conforme a teoria sociológica na década de 1950, que delimita gerações como, um coletivo de pessoas nascidas num intervalo de tempo, que se identificam com tradições, cultura, questões históricas e sociais no período da vida, normalmente tendo em comum, experiências, ideias, comportamentos, pensamentos e expectativas. (Wila *apud* Strauss, Howe, 1992)

Observa existir um intervalo de barreiras geracionais anual, na intenção de conseguir traçar o perfil etário, mas, pode ocorrer de pessoas de um determinado período, se identificarem com a geração antecessora ou sucessora, isso dependerá da realidade de cada indivíduo.

Cortella (2021, p.36) salienta que o intervalo das gerações nos últimos tempos tem diminuído com celeridade. Os nascidos em 1995 já não entraram na escola ou no mercado de trabalho com a mesma dinâmica das pessoas nascidas em 2000, pois, “*houve, nesses cinco anos, alterações consideráveis nos padrões de comunicação, relacionamentos e conexões.*” Segundo Dang (2019, P.1), afirma que com o material disponível sobre o conhecimento das

gerações contemporâneas, analisadas de 1946 até 2012, é possível defini-las como segue.

1.2. Baby-Boomers

Nasceram entre 1946 e 1964. Caracterizam-se por um perfil sociocultural moldado pelo pós segunda guerra, e pela explosão demográfica subsequente. São o maior grupo geracional em quantidade de indivíduos, e concentram a maior riqueza entre as gerações.

De maneira geral, os *Baby-Boomers* se preocupavam com saúde, riqueza e qualidade de vida. Novaes (2018, P.7) afirma que no Brasil, o ciclo de governos militares, mudanças políticas e avanços tecnológicos favoreceu o desenvolvimento de características dessa geração, como otimismo e dedicação. Nesse sentido, Baby-Boomers possuem senso de procura por oportunidades econômica em diversas ocupações de trabalho social, que valorizam o status, e a ascensão profissional nas empresas quais são leais.

1.3. Geração "X"

Dang (2019, p.1) afirma que, às vezes chamada de Geração Perdida ou Esquecida, inclui nascidos entre 1965 e 1980, durante a reconstrução da Europa após a guerra.

Novaes (2018, p.7) explica que a fase em que a geração "X" surgiu foi dominada por crises e revoluções na Europa e Estados Unidos, no Brasil, a década de 1980 é considerada como "*década perdida*", devido difíceis realidades financeiras vividas pelo país, fato que contextualiza a razão dessa geração estar, sempre, em busca de maiores salários, e melhor qualidade de vida.

A geração "X" cresceu antes da Internet, e Dang (2019, p.1) aponta para o foco do equilíbrio da vida, as posições críticas, uma dinâmica de vida ocupada e, o estereótipo cínico, além de serem ensinados a acreditar que podem conseguir tudo o que desejam.

Novaes (2018, p.7) relata que nesse período, além do estímulo da televisão, os pais demonstravam que para obter sucesso na vida, era necessário batalhar para conquistar o que se desejasse, essa influência

moldou o comportamento dos indivíduos da geração “X”, incentivando que esses jovens buscassem independência financeira, profissional e pessoal, a toda força e custo.

Para essa geração, os objetivos pessoais são mais importantes que os organizacionais, mesmo que sejam capazes conciliá-los. Ressalta-se que os membros dessa geração se sentem confortáveis com as mudanças, adaptam-se com facilidade às diversas funções, e desenvolvem bons trabalhos em grupo, como individualmente.

O fato de ser uma geração mais independente e que busca o crescimento pessoal e profissional, a todo custo, já anuncia o *choque* com as gerações seguintes, a partir das diferentes visões de vida relatadas a seguir.

1.4. Geração "Y", Millennials

A Geração “Y” ou Millennials Nasceram entre 1980 e 1996, e são hoje, o maior grupo presente no mercado de trabalho, e cresceram diretamente conectados com a mídia, e a tecnologia. Mais do que as gerações anteriores, buscam significado em seu trabalho, se preocupam em fazer diferença, querem acessar novos conhecimentos e desenvolver habilidades, trabalhar com pessoas e empresas positivas que favoreçam realizar seus sonhos.

Como a tecnologia faz parte de seu dia a dia, suas atividades passam por uma tela, o *“on-off”* está integrado em suas vidas, contudo, a geração “Y” não nasceu na era tecnológica, vieram ainda da época analógica, e migraram para o mundo digital.

Novaes (2018, p.8) acrescenta que os membros dessa geração, retratam um combinado da ética de trabalho em equipe, dos boomers, com a atitude de “eu consigo fazer” e a segurança tecnológica da geração “X”, a entrada desses jovens no mercado de trabalho obrigou as organizações atualizarem a forma de gerir pessoas, uma vez que a geração “Y” é *“pouco fiel”* às organizações em que trabalham, importando-se prioritariamente pela realização pessoal.

Dang (2009, p.1), afirma que ao contrário das gerações anteriores, o mundo em virtude da crise econômica, exigiu dos “Y” maior preparação para inserção profissional pois, a concorrência cresceu. Ao contrário de seus pais,

os “X”, os nativos digitais não se conformam com o seu entorno, e são ambiciosos quanto suas metas, porém, os *millennials* convivem com o rótulo de preguiçosos, narcisistas e mimados.

No Brasil, entre os “Y” que estão à margem do mercado de trabalho, muitos se encontram longe dos estudos, essa realidade caracterizou-os como “geração nem-nem” - *jovens que nem trabalham, nem estudam*, pela classificação do Estatuto da Juventude de 2013, os “nem-nem” possuem de 15 a 29 anos e, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)⁷, entre 2015-2020, o total de jovens nesta faixa etária foi de 23,6% da população brasileira, entre eles, a taxa de “nem-nem” foi 22,5%, logo, cerca de um quarto dos “Y” brasileiros não trabalham, nem estudam.

Benedetto (2016, p.1) aponta que entre os “Y”, a fé é fenômeno subjetivo, a maioria crê em Deus, porém através de uma auto concepção que, frequentemente exclui conceitos teológicos efetivos, e beira abordagens deístas e agnósticas.

Creem ser bem possível que exista uma divindade, que provavelmente ela é boa, mas não sabem realmente quem, ou o que ela seja. Quanto a Jesus, afirmam que foi um homem bom e modelo moral, mas se foi de fato o filho de Deus, não sabem, quando dizem ser provável, não demonstram certeza, e quanto a religião em si, afirmam que diz pouco ou nada a respeito da vida atual.

Considerável parcela recebeu uma clássica iniciação cristã, porém mais cedo ou mais tarde abandonou a prática da fé, quanto à cultura religiosa são confusos, é a faixa etária que mais distanciou de Jesus Cristo, diante as outras.

1.5. Geração “Z”

De acordo com Dang (2019, p.1) são os “*Nativos Digitais*”, nascidos de 1997 a 2012, cresceram num mundo digitalizado, com acesso instantâneo a informações, e redes sociais, isso moldou um comportamento altamente conectado, ágil e autônomo quanto ao conhecimento e engajamento.

Novaes (2018, p.8), enfatiza o rápido aprendizado, quase instantâneo, porém com dificuldade de concentração. Explica também que são críticos,

⁷www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=destaques

dinâmicos, exigentes, decididos, autônomos, avessos a hierarquias, e horários poucos flexíveis.

Andrade (2012, p.3), pensando no futuro, observa que esses jovens terão muitas dificuldades em trabalhar em equipes, os “Z” precisaram aprender a trabalhar em equipe e exercitar a paciência. Fortemente ligados conectados à tecnologia de informação (TI), fator diferencial das gerações anteriores, estão sintonizados com o mundo pelos recursos móveis de mídia e lógica, não apenas por um computador de mesa, quando o seu grupo se torna virtual.

Na igreja, valorizam a autenticidade, inclusão e transparência, buscam lideranças que reflitam esses valores, e que utilizem a tecnologia de forma eficaz à comunicação e ao discipulado. São marcados pela mentalidade global, forte consciência social e, priorizam causas de justiça e igualdade.

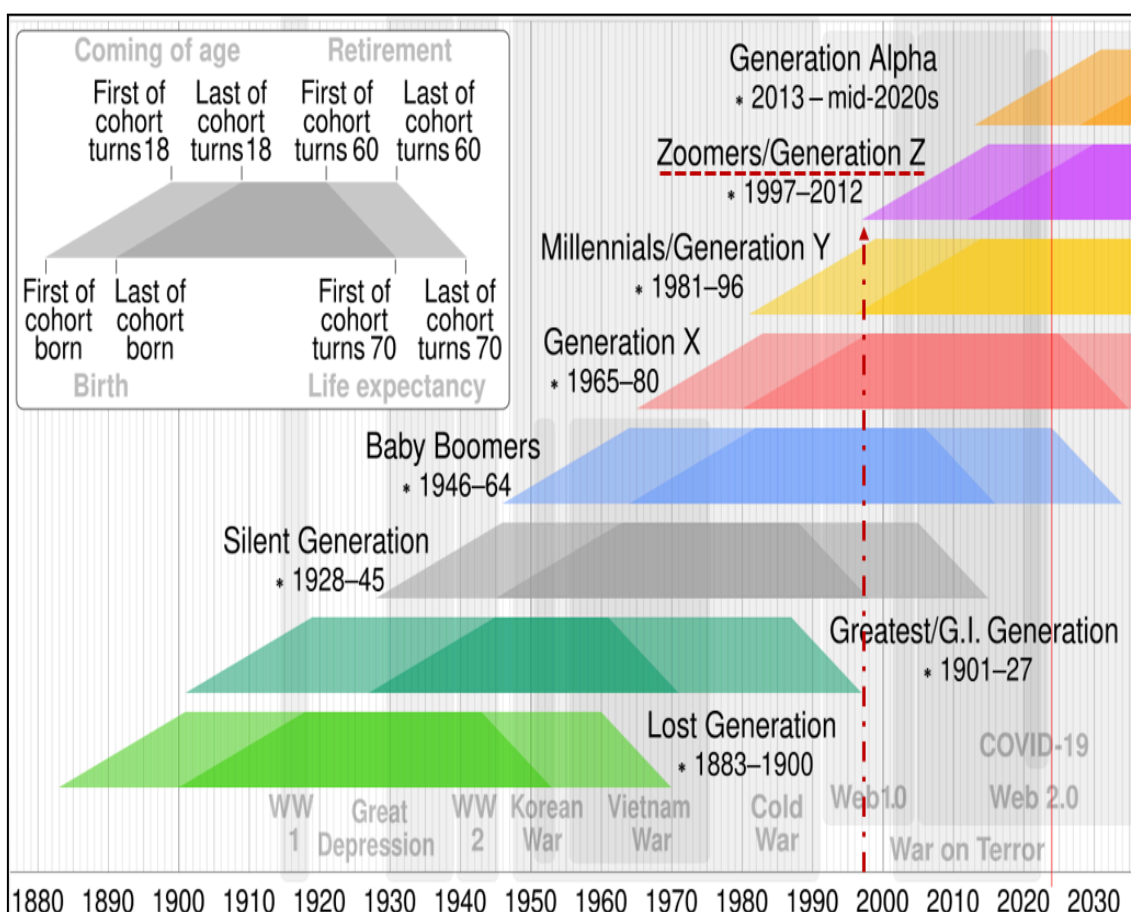


Figura 1. Timeline geracional ocidental, pelas teorias de Stein Hemingway 1920, Mannheim 1923 e Strauss Howe 1991. Autor LEE C. M. G. 2024, adaptado SIQUEIRA Gustavo 2024.

1.6. Geração “Alpha”

A Geração “Alpha” compreende os nascidos a partir de 2013, como filhos da geração “Y”. Oliveira (2019, p.30), diz que a denominação Alpha foi cunhada por McCRINDLE⁸, como novo ciclo geracional. Os “Alphas” são a versão acentuada dos “Z’s”, nascem conectados e manuseiam ferramentas digitais mais rápidos que os “Y’s”, dependem da tecnologia e comunicação digital, estruturam involuntariamente uma nova forma de vida, em conexão natural com o ciberespaço.

Viegas (2015, p.23), aponta que os “Alphas” iniciam os estudos mais cedo, e ficam mais tempo na escola, desenvolvem educação ativa em contato mais direto com novas formas de educação, estratégias e metodologias ativas.

Crescerem baseados no descartável, materialistas, consumistas tecnológicos, tem melhores oportunidades para satisfazer seus desejos, a partir do comportamento paterno contemporâneo em diminuir a geração de filhos para um indivíduo por casal.

⁸ Mark McCrindle, psicólogo, demógrafo e analista social, acompanha, analisa, formata e divulga tendências emergentes das análises das diversas gerações. Autor de livros sobre tendências sociais, como *The ABC of XYZ – Understanding the Global Generations*; *O Poder do Bem*; e *Word Up - Um Léxico e Guia para a Comunicação no Século XXI*. Amazon.com.

2. GERAÇÃO “Z”, E A GRANDE COMISSÃO.

Segundo Bird (2022, p.1) “Talvez as gerações “Z” e os “Y” (Millenials), travem a maior batalha ideológica entre as gerações, devido o acesso que as ideologias têm às suas mentes, corações, olhos, atenção e gostos”, líder da Universidade das Nações da JOCUM⁹, em entrevista com o Instituto de pesquisas Barna., que afirma:

quando alguém decide seguir a Jesus, o nível de entrega supera qualquer coisa que eu já tenha visto. Embora a batalha ideológica seja intensa, o fervor e o zelo dos “Z” para alcançar sua geração, realmente faz a diferença, não há paralelo em nossa experiência de trabalho com juventude. (BIRD, 2022)

2.1. Diante da grande comissão

Ao observarmos o engajamento dos “Z’s” no empenho junto aos de sua realidade, enfrentam antagonicamente uma baixa específica na pregação do evangelho. Bird (2022) estima que 48% dos cristãos “Z’s” nunca ouviu falar sobre o conceito da grande comissão de Jesus Cristo¹⁰. Para eles, é muito melhor dar um bom testemunho do que incomodar pessoas falando de Jesus, ou pregando abertamente a Palavra de Deus, assim, sentem-se mais realizados compartilhando sua fé.

Então, Jesus aproximou-se deles e disse: "Foi-me dada toda a autoridade no céu e na terra. Portanto, vão e façam discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai e do Filho e do Espírito Santo, ensinando-os a obedecer a tudo o que eu lhes ordenei. E eu estarei sempre com vocês, até o fim dos tempos". (Mt. 28.19-20)

Bird (2022, p.1), argumenta que há grande oportunidade em nosso tempo, e que a geração “Z” é ardentemente apaixonada, disposta e voluntária,

⁹Jovens Com Uma Missão - JOCUM, organização para eclesiástica cristã missionária, evangélica, interdenominacional e internacional, organizada em 1956, atua no Brasil desde 1975. Empenha-se na mobilização de jovens de todas as nações para a obra missionária de evangelização mundial. JOCUM Brasil: jocum.org.br/, in 20.09.2024.

¹⁰ A “Grande Comissão” é uma das expressões mais usadas pelos cristãos hoje, associada a Mt. 28.19-20, fomenta iniciativas evangelísticas há pelo menos 150 anos, desde que Hudson Taylor (1832-1905) a incluiu como argumento missionário, calçando-se no sermão do missionário holandês Justinian von Welz (1621–1688), que a usou como um título de um sermão baseado em Mt. 28.18-20. LOUSANE Movimento, in: lausanne.org/pt-br, acesso: 25.09.2024.

porém não é biblicamente alfabetizada, nem fundamentada teologicamente para o que está disposta a fazer. Ao preenchermos essa lacuna, aproveitamos o tempo que vivemos, para construirmos um legado que impacte às próximas gerações.

Barna (2021, p.1) apresenta uma realidade perturbadora, a partir da análise das respostas de “Z’s” há duas perguntas realizadas em 2021, a primeira sobre um cristão “Z” abordar um não cristão, para compartilhar a fé, e como acreditam que essa experiência traria resultados positivos, e negativos.

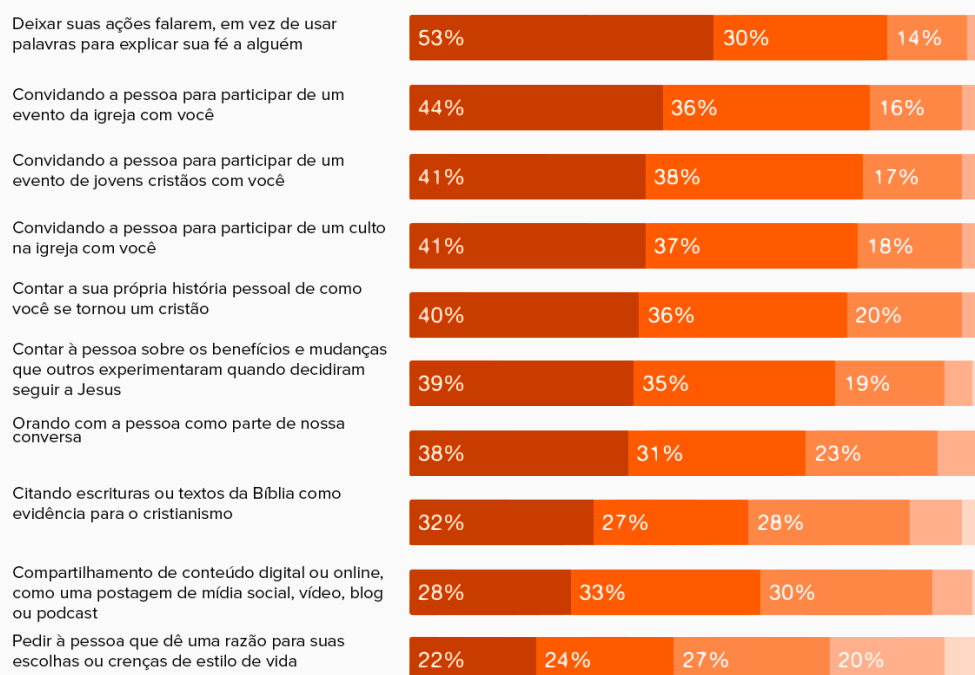
A segunda pergunta trata sobre o sentimento manifesto quando “Z’s”, cristãos e não cristãos compartilham sua fé, com alguém que não tem o mesmo ponto de vista.

ADOLESCENTES CRISTÃOS DA GERAÇÃO Z DOS EUA SOBRE ABORDAGENS PARA COMPARTILHAR A FÉ

Quando se trata de contar a um não-cristão sobre sua fé, qual das seguintes opções você acha que criaria uma experiência positiva e qual criaria uma experiência negativa?

Porcentagem entre adolescentes cristãos auto-identificados

● Muito Positivo ● Um pouco positivo ● Neutro ● Um pouco negativo ● Muito negativo



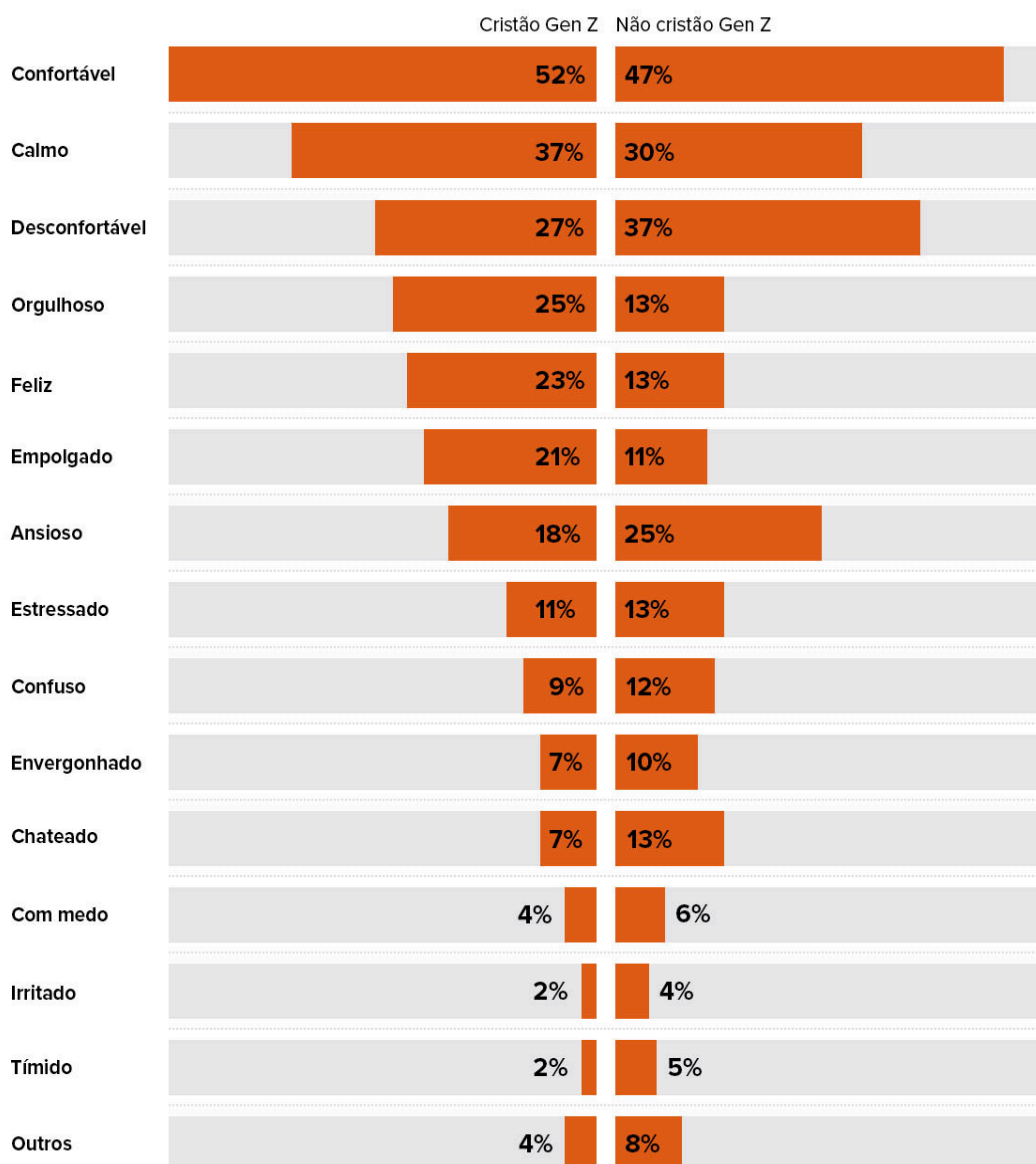
n=890 U.S. Christian teens ages 13-18; March 5-April 16, 2021. | Source: Barna Group © 2021 | Barna.com

Figura 2. Abordagem para compartilhar a fé, conforme a opinião de adolescentes cristãos da geração “Z”, nos E.U.A. Instituto Barna – E.U.A.. 05.03-16.04/2021, acesso: barna.com, 15.09.2024.

2.2. Compartilhando a fé

COMO ADOLESCENTES DA GERAÇÃO Z SE SENTEM ENQUANTO COMPARTILHAM SUA FÉ

Imagine que você está compartilhando sua fé com alguém que não tem o mesmo ponto de vista que você. Como você se sentiria durante este momento?
Selecione todos o que se aplicam



n=1,324 U.S. teens ages 13-18; March 5-April 16, 2021. | Source: Barna Group

© 2021 | Barna.com

Figura 3. Reação da geração “Z” ao compartilhar a fé, com pessoas de diferentes pontos de vista, nos E.U.A. Instituto Barna – E.U.A. 05.03-16.04/2021, acesso: barna.com, 15.09.2024.

2.3. O recurso bíblico do discipulado

Na busca de um recurso eficaz para atuar junto aos “Z’s”, com foco na grande comissão, Benson (2024, p.1) a partir do *Movimento Lousanne* aponta que o método mais eficaz para isso, é o mesmo estabelecido por Jesus há mais de dois mil anos: o *discipulado*. Ainda que discipular uma geração não seja tarefa fácil, exige o investimento e doação de tempo, intencionalidade, habilidades e recursos dos mais diversos aspectos. Ainda assim, esse é o nosso encargo como Igreja de Cristo.

O conceito de *discipulado cristão* possui inúmeras definições, uma das mais recentes, tratada por Benson (2024, p.1), que se inspira no chamado de Jesus aos doze discípulos em Marcos 3.13-14, para que estes estivessem ao seu lado, andassem com Ele, aprendessem dEle, agissem como Ele, e vivessem a missão do evangelho como Ele viveu.

Jesus subiu a um monte e chamou a si aqueles que ele quis, os quais vieram para junto dele. Escolheu doze, designando-os como apóstolos, para que estivessem com ele, os enviasse a pregar. Mc. 03.13-14.

O Instituto para o Cristianismo Contemporâneo de Londres, Inglaterra (LICC)¹¹, define o discipulado cristão como um comportamento de vida, ser discípulo, é ser “*discípulo para toda a vida*”, *alguém que está aprendendo a seguir o caminho de Jesus no seu próprio contexto, para viver este tempo.*

“Discípulos são aprendizes ao longo de toda a vida, sempre unidos a Cristo, para aprender como a palavra de Deus se aplica ao mundo em que vivem, encorajando-se uns aos outros a serem mais semelhantes a Cristo todos os dias.” (BENSON 2024)

Bonhoeffer (2016, p.60) teólogo cristão de destaque que se opôs à teologia liberal — um movimento que busca reinterpretar a fé cristã à luz da razão e da crítica histórica, frequentemente minimizando aspectos sobrenaturais —, chama os cristãos à reflexão sobre um discipulado autêntico. Em sua obra, Bonhoeffer descreve o verdadeiro discipulado como um

¹¹ The London Institute Contemporary Christianity, trata-se de uma instituição inglesa, organizada em 1982, e que atua no estudo das conexões deste tempo para a vida cristã, a fim de fortalecer a missão do evangelho. In: licc.org.uk/about/#who-we-are, acesso: 25.09.2024.

compromisso que vai além da mera crença, sendo vivido de acordo com o evangelho de Jesus. Para ele, este chamado é um convite à cruz, exigindo entrega e sacrifício (Lc 9:23). Ser discípulo de Cristo é, portanto, um privilégio que requer responsabilidade (1Co 9:16), renúncia e dedicação integral.

Embora todos sejamos chamados a seguir o mesmo Senhor, não há dois discípulos idênticos, e mesmo que os contextos em que somos chamados sejam distintos, especialmente no que se refere aos lugares onde vivemos e nos desenvolvemos, trabalhamos e nos divertimos, fazemos compras e servimos, a missão é a mesma, o foco é o mesmo, e o discipulado vem do mesmo mestre.

2.4. Desafios e Oportunidades no Contexto Eclesiástico

Os desafios e oportunidades dos “Z’s” no contexto eclesial traz complexidades, mas oferecem inovação e crescimento à igreja contemporânea. Grande desafio está em atrair e discipular os jovens no ambiente eclesial, diante das vantagens digitais que competem pela atenção desta geração.

Rainer (2021) mostra que a partir dos 16 anos, observa-se *êxodo geracional nas igrejas*, pesquisa feita nos EUA mostra o início do abandono eclesial aos 16 anos, com maior índice entre os 18 e 19 anos.

Percentual de ganho/perda na igreja em relação à idade	
Entre 15 e 16	+1%
Entre 16 e 17	-15%
Entre 17 e 18	-24%
Entre 18 e 19	-29%
Entre 19 e 20	-5%

Figura 4. Evolução do abandono eclesial, na geração “Z”, no ano 2021, Kentucky, EUA. (RAINER 2021). Adaptado por SIQUEIRA 2024.

Essa realidade não é novidade, na carta aos Hebreus está explícito que alguns negligenciavam a comunhão: “*Não deixemos de nos reunir como igreja,*

segundo o costume de alguns, mas encorajemo-nos uns aos outros, ainda mais quando vocês sabem que se aproxima o dia. (Hb. 10.25).

Rainer (2021) aponta que a falta, e até inexistência de *senso de comunidade* gera a decisão de não ter, nem buscar, relacionamentos intencionais entre os cristãos, e isso se reflete nos “Z’s”, e aqui não se trata de reuniões semanais, programações ou um novo estilo moderno, mas do comportamento das próprias pessoas. Enquanto Jesus se mostra um aglutinador de pessoas em torno de si, desejoso de vivermos em comunhão e unidade (Jo. 17.21-23).

Para melhorar sua relação com os recursos tecnológicos, seria importante que a igreja orientasse seus membros quanto às experiências no espaço cibernético, para um verdadeiro relacionamento intencional comunitário, e como a internet pode ser utilizada no apoio e enriquecimento da vida, e do compromisso cristão.

Os métodos tradicionais da igreja, que costumam ser marcados por práticas e normas estabelecidas ao longo do tempo, enfrentam barreiras na adaptação ao novo cenário tecnológico. Embora muitos líderes busquem maneiras de alcançar as gerações mais jovens, especialmente os nativos digitais, há resistência em abrir mão de costumes profundamente arraigados — muitas vezes percebidos como dogmas¹² seja no nível pessoal ou institucional. Essa inflexibilidade, somada à falta de diálogo entre gerações, acaba dificultando ou até mesmo impedindo a aproximação das novas gerações à igreja.

Outro grande desafio é que a Geração Z trata-se de uma geração cética¹³ especialmente em relação às instituições religiosas, pois valorizam uma transparência e relevância imediata, que essas realidades tem dificuldade de oferecer, exigindo de líderes e instituições reavaliarem seus processos.

Contudo, esses desafios também trazem oportunidades significativas. O ambiente digital, por exemplo, abre portas para novas formas de alcance,

¹²Doutrina, fundamento, valor inegociável. *New Advent Catholic Encyclopedia*. In: newadvent.org/cathen/05089a.htm, acesso: 25.09.2024.

¹³Comportamento filosófico questionador de crenças, opiniões e pensamentos religiosos, tidos como senso comum, “*verdades absolutas*”. Michaelis on-line, in: michaelis.uol.com.br, acesso: 25.09.2024.

evangelismo e discipulado, permite que se alcance pessoas em escala global, e fora dos limites geográficos tradicionais.

Rainer (2021) afirma que a conexão essencial, que vai atrair os “Z’s” à vida cristã comunitária, para avanço da grande comissão a partir das características positivas dessa geração, está no fato de que o engajamento desses ocorrerá a partir de uma comunidade que tem seus relacionamentos focados em Cristo, e utiliza-se dos recursos da modernidade para o alcance, mas que não abre mão da intencionalidade relacional que Jesus nos apresentou.

Líderes e igrejas já repensavam sua atuação no meio digital antes da pandemia da COVID-19¹⁴, isto *obrigou* igrejas a adaptar-se à o ambiente online.

Essa realidade demonstrou que apesar das diferenças geracionais quanto ao uso, e inserção no meio digital, todas as gerações que vivem este momento da história, estão diante da *realidade conectada*, e precisam compreender a necessidade de conviver com isso.

2.5. Meio digital, campo missionário

Como a internet se torna cada vez mais um canal à proclamação do evangelho, Rainer (2020) aponta que no contexto do ensino bíblico, e de ministérios, é necessário compreender que o novo e vasto campo missionário digital, ainda que a pós-pandemia trouxe novos paradigmas ao navegar nesses novos territórios, é preciso trazer essa realidade para o contexto eclesial equilibrando a realidade digital existente, com a presencial tradicional.

É no campo missionário digital que as gerações “Z”, “Alpha” e até considerável parcela dos “Y’s” estão mais inseridos. A utilização de redes sociais, podcasts, e plataformas de vídeo comunicação, criar um espaço de pertencimento virtual para jovens que não se sentem à vontade no ambiente físico da igreja, porém sempre com o foco em quebrar estas barreiras.

Nascimento (2018, p.1) aconselha ter cautela quanto a realidade religiosa digital, pois não é possível haver experiência de fé sem a presença

¹⁴ Em 11.03.2020, a OMS decretou pandemia de COVID-19 no mundo, recomendou quarentena, por cerca de um ano, no mundo todo. Organização Pan-Americana de Saúde, Organização Mundial de Saúde, in: paho.org/, acesso: 25.09.2024.

relacional com uma comunidade de fé, pois através das tecnologias, é possível existir experiência religiosa, mas não total. Para os “Z’s” sempre será mais fácil um ambiente virtual, porém este por si só não consegue proporcionar uma experiência cristã completa, fazendo com que estes jovens tenham uma vivência cristã distante do corpo e incompleta em seu propósito.

No campo missionário digital, as realidades vividas fomentam questões às lideranças de juventude atuais, essas gerações estimulam a mudança no estilo de liderar, para um modelo mais colaborativo e inclusivo, no qual a participação ativa de todos é valorizada, essa realidade contrasta com a liderança centralizada e hierárquica, clássica nos relacionamentos, organizações e lideranças tradicionais. Líderes que reconhecerem essas características, e adaptarem suas abordagens não irão apenas atrair, mas cativar, discipular e capacitar os “Z’s” como a próxima geração de líderes cristãos, que fortalecerão o futuro da igreja.

3. PERFIL DOS LÍDERES DE JUVENTUDE NO SÉCULO XXI

Considerando a natureza hiperconectada, e a ênfase em experiências personalizadas dessas gerações, é fundamental que os líderes eclesiais desenvolvam estratégias que integrem tecnologia criativa e significativa, ao mesmo tempo em que cultivam relacionamentos autênticos, e sensíveis às necessidades individuais.

Assim, entender as características das gerações, é essencial para formar líderes capazes de se conectar com relevância e eficácia, para garantir a continuidade, e o crescimento saudável das comunidades de fé.

3.1. Liderança

Muito se fala sobre “liderança” no mundo corporativo, político e social. A busca por grandes performances nesses ambientes, faz com que os autores e pessoas de destaque falem sobre temas diversos, e de diversificadas possibilidades, afinal, é assunto tão amplo e não pode ser contemplado a partir de uma única perspectiva.

Maxwell (2008, p.10), define liderança de forma objetiva "*Influência, habilidade de juntar seguidores e apoiadores.*" Nisto, é compreensível não ser fato cabal, alguém estar em posição de liderança e exercer influência sobre o grupo, realidade que demanda reflexão contínuo às lideranças, inclusive cristãs e, de suas novas gerações: "*será, que o detentor do título, é o mesmo que influencia?*"

A maioria define liderança como a habilidade de alcançar uma posição, não a de conseguir seguidores. Portanto, as pessoas buscam uma posição, um posto ou título e, assim que alcançam esse objetivo, acham que se tornaram líderes. Esse tipo de pensamento cria dois tipos de problemas comuns: aqueles que têm uma posição de "líder" experimentam com frequência a frustração de ter poucos seguidores, e aqueles que não têm os títulos apropriados podem não se considerar líderes e, portanto, não desenvolvem as habilidades de liderança. (MAXWELL 2008)

Haggai (1986, p.4) e Maxwell (2008, p.10) concordam ao definir liderança como uma disciplina que exerce, de forma intencional, influência sobre um grupo, com o objetivo de guiá-lo em direção a metas de benefício

duradouro, atendendo às necessidades de seus integrantes. Este pensamento se alinha na perspectiva de liderança no Novo Testamento, pois o Reino de Deus precisa que seus alvos sejam alcançados, e para isso, Deus dispõe de servos fiéis e dispostos a estar à frente desse desafio.

Como o objetivo nesse trabalho, não é falar de forma pragmática sobre liderança, mas, entender as características dos líderes usados por Deus, para buscar estratégias eficazes para sua formação, e que a palavra de Deus oferece princípios à esta posição, observa-se que SHEDD (2000, p.5) objetiva como principal busca do líder cristão, glorificar a Deus.

Muito mais do que simplesmente fórmulas e métodos pragmáticos, o seu interesse está voltado para o cerne da verdadeira liderança: glorificar a Deus. Para que isso aconteça, a Igreja do Senhor Jesus Cristo necessita e, urgentemente, de nada menos do que líderes irrepreensíveis com o coração segundo o coração do próprio Deus. Esse, então, será um dos maiores desafios da Igreja no novo milênio. (SHEDD 2000)

Sanders (1967, p.10) mostra que a maior necessidade para a igreja cumprir suas obrigações mediante a perspectiva de Deus para ela, quanto a liderança, é liderar em três características: *i)* espiritual, *ii)* sacrificial e, *iii)* cheia de “*autoridade vinda do alto*”¹⁵.

Espiritual, pois a liderança carnal¹⁶, até se mostrar atraente em seu exterior, mas não gera frutos espirituais; sacrificial, pois precisa ser modelada com foco no próprio Cristo que deu a si mesmo em sacrifício em favor de muitos (Mt. 20.28) e, cheia de autoridade do alto pois as pessoas precisam ser lideradas por alguém que sabe para onde vai, sendo guiado pela sua fé, na sabedoria divina.

Shedd (2000, p.6) complementa que Deus separa alguns homens, e mulheres, para influenciar os outros há liderança de alta qualidade, um dos mais valiosos tesouros que uma comunidade cristã tem, estes por outro lado, estão sempre em falta.

¹⁵ “Autoridade vinda do alto”, é uma expressão que se refere a autoridade de Deus, que vive nos céus, sobre todos, e tudo o que existe (1Co. 29.11).

¹⁶ Σαρξ – *sarx* (grego), בָּשָׂר – *basar* (hebraico), carne, matéria, corpo, carne animada do ser humano integral. Tal qual *basar*, pode igualmente designar parentesco, bem como a comunidade. Paulo, o autor neotestamentário que mais utiliza o termo *sarx*, aplica-o também para indicar tudo aquilo que é puramente humano, frágil e mortal (Rm. 06, 19; 2Co. 4, 11).(BORNSCHEIN, 2017).

3.2. Modelo bíblico de liderança

Tendo a Bíblia como modelo de fé e prática¹⁷, aos cristãos, encontra-se nela exemplos de liderança, que em devidas proporções se encaixem no que o século XXI demanda à liderança.

Sanders (1967, p.20) não há dúvidas de que as habilidades intelectuais, talentos naturais e, personalidade, ajudam na liderança, porém não são os fatores primários na vida do líder espiritual, mas os que almejam guiar e direcionar de forma espiritual e cristã as gerações que nasceram no anos finais (a partir de 1997) do século passado, e na primeira década (2001-2010) deste século, precisam buscar primeiro ser aprovados por Deus, já que esta posição não tem a ver com títulos humanos, mas, com o chamado do próprio Deus.

Shedd (2000, p.16) vai destacar que um líder para ser aprovado precisaria passar pelo crivo do: tempo, maturidade e, previsibilidade.

Tempo, O tempo fala sobre o cuidado de não se colocar novos convertidos em posições de liderança, justamente para que não sejam tentados pelo orgulho. (1Tm 3:6-7). Este mesmo princípio se aplica quando o autor de Hebreus sugere que a função da liderança deve ser daqueles que estão a tempo suficiente para discernir o bem do mal. (Hb 5:11-14).

A questão da maturidade trata sobre essa necessidade do líder; que este seja maduro em suas emoções, deixando de lado os altos e baixos infantis, demonstrando maturidade emocional saudável. A igreja em Corinto sofreu com a presença de líderes imaturos que tentaram dividir a igreja naquela cidade, criando facções e discórdias (1Co 3:1-3).

A previsibilidade trata da questão que todo líder através da sua influência carrega poder em suas mãos e com isso pode levar tanto ao sucesso quanto a ruína de uma comunidade. A palavra de Deus relata que a estabilidade vem com uma liderança sábia e sensata. (Pv 28:2), um líder previsível não é levado de um lado para o outro por suas emoções ou por oportunidades momentâneas, mas tem seu coração focado em obedecer ao Senhor apenas.

¹⁷ Afirmação baseada no texto de Paulo a Timóteo referente a importância do texto Bíblico. "Toda a Escritura é inspirada por Deus e útil para o ensino, para a repreensão, para a correção e para a instrução na justiça, para que o homem de Deus seja apto e plenamente preparado para toda boa obra." 2Tm 3:16-17 NVI (*Grifos do autor*)

Para termos sucesso na formação de lideranças de juventude saudáveis, considerando que a maior parte estará inserida na geração que lidera, torna-se necessário uma evolução gradativa dos candidatos, avaliados a cada novo estágio garantindo a boa qualidade da formação cristã.

3.3. O exemplo de José

Destaca-se primeiro a personagem José e sua precoce preparação para liderança, com 17 anos¹⁸, este não foi preparado para liderar, por um curso ou escola, mas pelos acontecimentos da vida que o levaram a desenvolver características valiosas ao líder. Foram 18 anos de preparação, da traição dos irmãos, à apresentação ao Faraó, aos 30 anos¹⁹.

Shedd (2000, p.8) mostra um José com forte senso de vocação, e que compreende os sonhos que tem, como vindos de Deus, nessa realidade se fez responsável diante do chamado recebido, não só isso, mas entendeu que o sonho de governar não era para benefício próprio, mas, para beneficiar outros, e mesmo diante das adversidades da vida, nunca perdeu essa certeza.

Observando o contexto de José, o líder de juventude do século XXI não deve encarar esta posição de maneira leviana, mas buscar em Deus profundo senso de propósito em servir aos outros (δούλος, Rm. 01.01). José foi um servo fiel e excelente por onde passou até o final.

Para Stogdill (1981, p.14) José ilustra como as circunstâncias e as capacidades para liderar, combinam-se na formação de líderes marcantes.

José tomou parte na implementação do programa nacional estabelecido para evitar a fome sobre a nação²⁰, a mudança dos longos anos preso, para alta posição no governo egípcio (Gn.41.14-57), requereu mais do que

¹⁸ Esta é a história da família de Jacó: Quando José tinha dezessete anos, pastoreava os rebanhos com os seus irmãos. Ajudava os filhos de Bila e os filhos de Zilpa, mulheres de seu pai; e contava ao pai a má fama deles. Gn 37:2 NVI (*Grifos do autor*)

¹⁹ José foi traído por seus irmãos, por inveja (Gn. 37.19-28), e quando tinha trinta anos de idade começou a servir ao Faraó, rei do Egito. Ele se ausentou da presença do faraó e foi percorrer todo o Egito. Gn 41:46 (*Grifos do autor*).

²⁰ “O plano pareceu bom ao faraó e a todos os seus conselheiros. Por isso o faraó lhes perguntou: “Será que vamos achar alguém como este homem, em quem está o espírito divino?” Disse, pois, o faraó a José: “Uma vez que Deus lhe revelou todas essas coisas, não há ninguém tão criterioso e sábio como você. Você terá o comando de meu palácio, e todo o meu povo se sujeitará às suas ordens. Somente em relação ao trono serei maior que você” (Gn. 41:37-40) (*Grifos do autor*)

adaptação. Hoje, essa habilidade extremamente necessária para o líder, analisar o perfil hiperconectado e inconstante das gerações “Z”.

Maxwell nesse tema, traz uma característica muito importante de José, integridade.

Integridade não diz respeito tanto ao que fazemos, mas ao que somos. E, por sua vez, quem somos determina o que fazemos. Nosso sistema de valores faz parte de nosso ser, não podemos separá-lo de nós. E o sistema de navegação que nos guia, estabelecendo as prioridades em nossa vida, e julgando o que devemos aceitar ou rejeitar. (2008)

Com José na casa de Potifar²¹, se vê integridade, atributo que em dias de comportamentos questionáveis das lideranças – *inclusive cristãs*, se faz relevante, pois “Y’s”, “Z’s” e “Millenials” tardios tem percepção aguçada à falta e/ou ausência de integridade, pois o ambiente virtual “onde vivem” está repleto de golpes e fraudes²², por isto, o líder íntegro é necessário.

Outra característica de José, como exemplo à liderança de juventude atual, está em sua capacidade relacional, habilidade que Stogdill (1981, p.14) enfatiza, com friso à capacidade comunicação e trabalho em equipe.

Líderes com baixas expectativas e desenvolvimentos nessas características, irão demandar mais esforço pessoal, que os bem relacionados com seus grupos.

3.4. O líder diante de Deus, características do caráter

O autor de Hebreus refere-se à liderança ao exortar (Hb. 13.17), pois O líder tem seus olhos voltados para o futuro, objetiva levar o máximo de pessoas

²¹ Acontecimento narrado em Gn 39: 1-16, onde a mulher de Potifar desejou José sexualmente devido a sua boa aparência, porém, como José era fiel ao seu dono, saiu correndo e acabou deixando seu manto para trás, suficiente para a mulher criar uma história de que fora José o culpado, condenando José à prisão.

²² Uma noção da realidade do índice de golpes e fraudes via internet pode ser observada na matéria: **“Golpes virtuais crescem no Brasil, enquanto roubos ‘presenciais’ diminuem: Menor circulação de dinheiro vivo e maior digitalização da economia mudaram a cara do crime patrimonial, mostra Anuário Brasileiro de Segurança Pública.”** Jornal O Globo, Rio de Janeiro-RJ. Disponível: oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/07/18/golpes-virtuais-crescem-no-brasil-enquanto-roubos-presenciais-diminuem.ghtml, acesso: 05.10.2024.

ao glorioso dia do Senhor²³, e para isso, seus liderados precisam confiar em suas palavras, e atitudes.

Obedeçam a seus líderes, e submetam-se à autoridade deles. Eles cuidam de vocês como quem deve prestar contas. Obedeçam-lhes, para que o trabalho deles seja uma alegria e não um peso, pois isso não seria proveitoso para vocês. (Hb 13:17)

Shedd (2000, p.20) afirma que a fé de uma comunidade na visão do líder, dura enquanto mesmo oferece razões para que se confie nele. Isso manifesta traços do caráter espiritual, nas comunidades de fé, que são inclusive referência e comportamento, e vida, aos liderados.

3.4.1 Santidade

A base da santidade do líder é o caráter do Deus (Ef. 04.11-13; 2Tm. 02.15) a quem o líder presta culto.

Shedd (2000, 21) mostra que ao citarmos “*homem de Deus*”, observa-se que se busca por suas ações, representar seu Senhor, e ser modelo à comunidade. Esse intento, se dúbio, encoraja liderados à *vida cristã paralela*, cheia de “jeitinhos”, e “hipocrisia”.

Paulo encoraja os crentes em Éfeso a “viverem como filhos da luz”²⁴: “*Porque outrora vocês eram trevas, mas agora são luz no Senhor. Vivam como filhos da luz, pois o fruto da luz consiste em toda bondade, justiça e verdade*” (Ef. 05.08-09).

Para Nouwen (1989, p.64), homens e mulheres que dedicam a vida para liderança espiritual são mais *inclinados à carne*. A razão disso está na posição do “*heroísmo individual*” que os afasta da vida comunitária isolando-os, na construção de armadura religiosa, e preservação de aparências, e ao derrocar, levam ao estado de solidão, culpa e vergonha emocionais.

²³ Termo utilizado para se referir ao dia do juízo ou dia do julgamento. “O sol se tornará em trevas e a lua em sangue, antes que venha o grande e glorioso dia do Senhor. e todo aquele que invocar o nome do Senhor será salvo!” (At 2:20-21)

²⁴ Expressão utilizada por Paulo para exortar os leitores da carta a buscarem viverem segundo o padrão da nova vida em Cristo, não mais buscando o que ele chama de trevas, ao falar da vida antes de Cristo, mas, agora buscando sabedoria e sensatez para saberem qual é a vontade do Senhor. (Ef. 05.08-17)

Uma ausência de prestação de contas quanto ao exercício da liderança, segundo Shedd (2000, p.21) é uma falta de racionalização de erros naturais cometidos, e ausência que a compromissos éticos e doutrinários são sinais de “*apodrecimento*” interno, que diante do vento forte, leva a ruína.

No contexto de juventude, muitas vezes não há intimidade e discipulado entre o líder, e o liderado, no qual a prestação de contas, confissão e perdão de pecados precisam ser exercidas, essa realidade gera falsa aparência de santidade, no liderado e no líder, diante de Deus.

Sobre essa realidade, Nouwen (1989, p.42) afirma:

Estou convencido de que líderes e ministros, especialmente os que se relacionam com muitas pessoas angustiadas, precisam de um lugar seguro para si mesmos. Onde possam compartilhar suas dores e lutas profundas, com pessoas que não precisam deles, mas que os guie cada vez mais, adiante no profundo mistério do amor de Deus. (NOUWEN (1989).

Sanders (1967, p.31) mostra que Paulo é exemplo de transparência, abriu a seus leitores e discípulos, suas vitórias e fracassos (2Co. 12.09-10), declarou que serve a Deus com consciência pura (2Tm. 01.03), sem fingir-se diante da sondagem de Deus (1Co. 04.04).

Mas O Senhor me disse: Minha graça é suficiente para você, pois meu poder se aperfeiçoa na fraqueza. Portanto, me gloriarei ainda mais alegremente em minhas fraquezas, para que o poder de Cristo repouse em mim. Por isso, por amor de Cristo, regozijo-me nas fraquezas, nos insultos, nas necessidades, nas perseguições, nas angústias. Pois, quando sou fraco, é que sou forte. (2Co. 12.09-10)

3.4.2 Cheios do Espírito Santo

Sanders (1967, p.69), afirma que “ser cheio do Espírito Santo” é observada pelos apóstolos, ao nomearem *diáconos*²⁵ para organização e distribuição os alimentos e servissem, as mesas na igreja primitiva (At. 06.01-06), onde as qualificações dos líderes desse período estavam relacionadas à espiritualidade não a personalidade.

²⁵ Diácono - *διάκονος*, ministro, servo, ajudante, auxiliar, equivalente ao hebraico levita – לוי, é aplicado aos clérigos de Igrejas de origem cristãs, nas suas várias denominações. MAL Couch (1999). *A Biblical Theology of the Church*. Kregel Publications, U.S.A., p. 61

No contexto da igreja de Jerusalém, ao que nos parece, é que aqueles homens e mulheres que eram cheios do Espírito Santo, além de submissos a Deus eram também submissos aos seus líderes. A plenitude do Espírito Santo em suas vidas não se tratava de uma experiência episódica, mas da vida cotidiana. Essa plenitude do Espírito capacita o cristão a viver de acordo com a vontade de Deus, e produzir frutos do Espírito²⁶.

Irmãos, escolham entre vocês sete homens de bom testemunho, cheios do Espírito e de sabedoria. Passaremos a eles essa tarefa e nos dedicaremos à oração e ao ministério da palavra". Tal proposta agradou a todos. Então escolheram Estêvão, homem cheio de fé e do Espírito Santo, além de Filipe, Prócoro, Nicanor, Timom, Pármenas e Nicolau, um convertido ao judaísmo, proveniente de Antioquia." (At 6:3-5)

Evidência do enchimento do Espírito, segundo Shedd (2000), encontra-se no zelo, e no poder evangelístico da palavra de Deus. Felipe foi ousado, e exerceu poder (At. 01.08), ao proclamar Cristo em Samaria²⁷, disso multidões ouviram o que disse (At. 08.05-06). Para Sanders (1967, p.70), o propósito do enchimento do Espírito em pentecostes²⁸ foi prático: os apóstolos foram lançados diante da uma tarefa sobre humana de proclamação aos gentios, sem poder sobrenatural, isto não é possível.

Shedd (2000, p.22) chama atenção, ainda, para o que tem a consciência cheia do Espírito, pois este não está mais sozinho,²⁹ dentro dele há um ajudador³⁰ que o guia. Paulo em sua dinâmica de vida, foi impedido pelo Espírito de pregar em algumas regiões³¹ e foi direcionado por Ele, a outro lugar.

²⁶ "Mas o fruto do Espírito é amor, alegria, paz, paciência, amabilidade, bondade, fidelidade, mansidão e domínio próprio. Contra essas coisas não há lei." (Gl. 05.22-23)

²⁷ "Indo Filipe para uma cidade de Samaria, ali lhes anunciava o Cristo. Quando a multidão ouviu Filipe e viu os sinais miraculosos que ele realizava, deu unânime atenção ao que ele dizia. Os espíritos imundos saíram de muitos, dando gritos, e muitos paráliticos e mancos foram curados. Assim, houve grande alegria naquela cidade." (At. 08.05-08)

²⁸ "Chegando o dia de Pentecoste, estavam todos reunidos num só lugar. De repente veio do céu um som, como de um vento muito forte, e encheu toda a casa na qual estavam assentados. E viram o que parecia línguas de fogo, que se separaram e pousaram sobre cada um deles. Todos ficaram cheios do Espírito Santo e começaram a falar noutras línguas, conforme o Espírito os capacitava." (At. 02.01-04)

²⁹ "Nele, quando vocês ouviram e creram na palavra da verdade, o evangelho que os salvou, vocês foram selados com o Espírito Santo da promessa, que é a garantia da nossa herança até a redenção daqueles que pertencem a Deus, para o louvor da sua glória." (Ef 1:13-14)

³⁰ O termo *Paráklētos* – *παράκλητος*, é termo grego usado no Novo Testamento, em particular por João, e descreve o Espírito Santo, pode ser traduzido como "Consolador", "Ajudador", "Advogado" ou "Intercessor". (Jo. 14.16)

³¹ "Paulo e seus companheiros viajaram pela região da Frígia e da Galácia, tendo sido impedidos pelo Espírito Santo de pregar a palavra na província da Ásia. Quando chegaram à

Por isso, é importante que o líder saiba, “ouvir” o Senhor antes de decidir, sobre o afetar a sua vida, ministério, e a vida de outras pessoas. Todos os filhos de Deus devem ser guiados pelo Espírito (Rm. 08.14), ainda mais o líder, e assim seja também liderado, pois suas decisões afetam pessoas, e sua vida influencia como modelo exemplar.

3.4.3 Servo

Campanhã (2023, p.20) desenvolve o termo líder-servo e descreve bem as características importantes à liderança Bíblica, Paulo no auto de sua apostolicidade, chama-se de servo: “*Paulo, servo de Cristo Jesus, separado de Deus...*”, Παῦλος δοῦλος Ἰησοῦ Χριστοῦ, κλητὸς ἀπόστολος, ἀφωρισμένος εἰς εὐαγγέλιον θεοῦ³² (Rm. 01.01), porém sem dúvida, o modelo *maximus* de liderança é Cristo, que em seu exemplo de liderança quebra paradigmas de seu tempo, e deste, ensina princípios da liderança pelo serviço, base à construção da igreja após derramar o Espírito Santo sobre elas (At. 02-03).

Jesus é o modelo para este tipo de liderança, ao observarmos seus ensinamentos, ao analisar a passagem de “lava pés” (Jo. 13.03-05)³³, Jesus não deixou de ser líder ao lavar os pés dos discípulos, mas fortaleceu-os, e a outros, com essa lição de humildade, por isso, servir envolve humildade, compaixão, coragem, firmeza e, dedicação altruísta.

O termo, líder servo, por si próprio é constituição de opostos, as duas palavras levam os que as praticam, a disposições distintas em seus corações, e mente, o que serve, tem de estar disposto a ser útil, ajudar pessoas, visar o bem comum, já o líder, dirige e ocupa posição de destaque diante dos outros. *Como ocupar posição de destaque, e guiar pessoas, como servo?*

João Batista, assim como Paulo, exerceu humildade e servidão à Cristo, quando alguns entram na discussão sobre Jesus ser o aquele que batizava no Jordão, questionado, João irrompe em sabedoria e diz “*É necessário que ele*

fronteira da Mísia, tentaram entrar na Bitínia, mas o Espírito de Jesus os impediu. Então, contornaram a Mísia e desceram a Tróade.” (At. 16.06-08)

³² *Textus Receptus*, edição de Beza 1598 do Novo Testamento Grego, por F. H.A. Scrivener, Universidade Cambridge, Londres, 1894-1902. bibliaportugues.com/tr94/romans/1.htm, acesso: 07.10.2024.

³³ Jesus sabia que o Pai havia colocado todas as coisas debaixo do seu poder, e que viera de Deus e estava voltando para Deus; assim, levantou-se da mesa, tirou sua capa e colocou uma toalha em volta da cintura. Depois disso, derramou água numa bacia e começou a lavar os pés dos seus discípulos, enxugando-os com a toalha que estava em sua cintura.”. (Jo 13:3-5 NVI)

cresça e que eu diminua.” (Jo. 03.30), João Batista reconheceu que Jesus deveria “brilhar”, e ele como servo, manteve-se lúcido em seu lugar.

Orr (1993, p.31) diz que servir, é parte inerente do caráter do líder cristão, suas motivações e razões para liderar são baseadas em valores bíblicos, não servem seus interesses, mas aos outros³⁴, acima disso, aos de Deus. Jesus mostra: *“Pois o próprio Filho do Homem não veio para ser servido, mas para servir (diakonía)³⁵, e dar a sua vida em resgate por muitos”* (Mc. 10.45). Coloca, ainda, que no coração do líder não há espaço para egoísmo, orgulho, ambições, nem auto promoção.

O líder de juventude entra nesta batalha com desvantagem, seu habitat são as redes sociais e internet, lugar propício a comparações e valorização excessiva de imagem, realidade que promove a tentação do sucesso e reconhecimento humanos, essa é a trincheira que afasta o líder de seu real objetivo, ser direcionado pelo Espírito Santo.

³⁴ *“Nada façam por ambição egoísta ou por vaidade, mas humildemente considerem os outros superiores a si mesmos. Cada um cuide, não somente dos seus interesses, mas também dos interesses dos outros. Seja a atitude de vocês a mesma de Cristo Jesus, que, embora sendo Deus, não considerou que o ser igual a Deus era algo a que devia apegar-se; mas esvaziou-se a si mesmo, vindo a ser servo, tornando-se semelhante aos homens.”* (Fp. 02.03-07)

³⁵ *Diakonia, Διακονία* – termo que descreve a ação de servir, a Deus ou pessoas. Não implica serviço forçado, mas trabalho voluntário e prestado com dedicação, O termo grego diakonein, *διακονεῖν* - tem o sentido de servir ou ministrar, deriva do substantivo *diakonos, διάκονος*, que significa servo, ministro ou ajudante.

4. PESQUISA DE CAMPO

Pesquisa, segundo Gil (2008, P.45) é processo sistemático de desenvolver uma análise de determinado assunto, a partir do método científico, no qual o objetivo da pesquisa é descobrir respostas para problemas, mediante emprego de processos científicos. Por este conceito, define-se pesquisa social como processo que utiliza metodologia científica, para obter conhecimentos a partir dos resultados de uma análise no campo da realidade social.

Para compreendermos então, a realidade da liderança de juventude cristã batista em Sorocaba-SP, é necessário por pesquisa de campo, coletar junto a pastores e líderes de juventudes das igrejas batistas desta localidade dados reais verídicos dessa realidade, e desses dados, analisar e identificar fatores que contribuem à escassez de líderes de juventude nas igrejas batistas de Sorocaba-SP.

Essa pesquisa quer propor estratégias, orientações, contribuições e também compreender, a partir de um questionário específico, quais as principais dificuldades na formação de líderes para a geração “Z”, nas igrejas batistas locais de Sorocaba-SP, e quais fatores influenciam a disposição para assumir posições de liderança de juventude nesse universo.

4.1 Pesquisa quantitativa

A pesquisa quantitativa analisa e expõe a quantidade de fenômenos estudados, a partir de metodologia estatística analisa, e interpreta os dados observados. Nesse trabalho, a pesquisa quantitativa se dá pela coleta de dados e variáveis pré determinadas, para identificar relações, causas e padrões de comportamento, através de questionários padronizados, anexados a este.

Observa-se a pesquisa quantitativa, pois o objetivo principal deste trabalho não é tratar de qualidade das ações da liderança de juventude estudada, mas compreender a frequência, e quais relações dificultam a existência de tal liderança.

4.1.1. Levantamento de campo

Para Gil (2008, P.74), o levantamento de campo é a etapa da pesquisa compreendida pela arguição à informação de pessoas, cujas respostas demonstram o comportamento e interesse, que se deseja conhecer dessas.

Após, por análise quantitativa, obtém-se conclusões correspondentes dos dados coletados, assim, nesse estudo, a amostra de pessoas selecionada como objeto de investigação, são os pastores, e as lideranças de juventude das igrejas batistas de Sorocaba-SP.

4.1.2. Amostra, o universo da pesquisa

A amostra ou universo da pesquisa, para Gil (2008, P.89), é constituída pelo universo, a quantidade, e a classificação das pessoas estimadas a terem suas respostas analisadas.

Para o levantamento da amostra desse trabalho, foi eleita a amostragem de 8 igrejas membros da Associação de Igrejas Batistas de Sorocaba e Adjacências (Associbasa), localizadas na cidade de Sorocaba-SP.

4.2. Questionário

Para a coleta das informações pertinentes à pesquisa, utilizamos a metodologia por questionários *on-line* do tipo Google-Forms, para: **a)** alcançar com objetividade e assertividade a amostragem de interesse; **b)** garantir o anonimato dos entrevistados, e, **c)** não os expor às influências de opiniões, e possibilitando o entrevistado responder em seu momento mais conveniente.

Como entrevista estruturada, a formulação das perguntas assumiu caráter metódico, no qual as perguntas são padronizadas, e as informações obtidas são comparadas unicamente, entre si. Além dessa realidade, o questionário de perguntas levou em consideração: **a)** realizadas diretamente, no tempo que o entrevistado esteve disponível; **b)** seguiram a ordem: primeiro as perguntas que não conduzem à recusa em responder, depois as que possam provocar algum negativismo; **c)** cada pergunta foi realizada individualmente, sem interligar-se com outra(s); **d)** não deixaram respostas implícitas; **e)** foram realizadas todas as perguntas até se obter as informações desejadas e, **f)** após uma questão ser respondida, esta foi “*abandonada*” em favor da seguinte.

Na pesquisa concernente a este trabalho, foram utilizados 2 caminhos de resposta, selecionados no início da mesma, quando o entrevistado é “pastor” foi direcionado para seu formulário específico à posição, já no caso de líder de juventude, foi direcionado igualmente, ao seu questionário específico.

Assim, foi possível obter as perspectivas das duas realidades.

4.2.1. Questionário “Pastor”

O questionário referente ao Pastor, estruturou-se pelas perguntas, com suas respectivas explicações:

1. Qual o local da igreja? Objetivo de entender a localidade, o bairro da cidade de Sorocaba-SP, em que o pastor desenvolve sua atividade na Igreja local;

2. Quantos Jovens/adolescentes tem na sua igreja? Conhecer e entender a dimensão do ministério com juventude a igreja local, pois, entende-se que um ministério com maior quantidade de pessoas envolvidas, demanda do líder, maior capacidade de gestão, projetos e pessoas;

3. Qual o perfil econômico destes jovens? Conhecer, entender e compreender a hipótese sobre o perfil econômico dos jovens, sobre a resultante de habilidades diferentes para cada contexto?

4. Na sua igreja tem um líder de juventude nomeado? Compreender a hipóteses sobre existir escassez de lideranças da juventude na igreja local, na cidade de Sorocaba-SP.

5. Existe uma separação entre faixas etárias? Conhecer e entender se na igreja local, há, ou houve alguma estrutura de trabalho com juventude, e se há trabalho específico para cada faixa etária.

6. Qual a frequência mensal, que o discipulado é feito com os líderes de juventude da Igreja? Conhecer e entender, caso exista um líder, se há

relacionamento discipulador entre o pastor local, e seu líder de juventude local, e qual a frequência que ocorre.

7. *Você acredita que os líderes de juventude, devem participar das reuniões e decisões pastorais, sobre o ministério que lideram?* Entender se o pastor local, permite ao líder de juventude local, expor suas perspectivas quanto grupo que lidera, para colaboração das decisões pastorais.

8. *Você considera importante um líder de juventude capacitar-se continuamente à função?* Entender se a hipótese dos líderes de juventude não precisarem de capacitação específica, é real, ou conjectura.

9. *Cite algumas características importantes, na sua visão, para posição de líder da juventude, na igreja.* Observar aquilo que o pastor local julga ser necessário ao líder da juventude. E relacionar estas informações, com as perguntas acima e traçar um padrão.

4.2.2. Questionário “Líder”

O questionário referente líder de juventude, estruturou-se pelas perguntas, com suas respectivas explicações:

1. *Qual o local da igreja, qual você é líder de juventude?* Objetivo de entender a localidade, o bairro da cidade de Sorocaba-SP, em que o pastor desenvolve sua atividade na Igreja local;

2. *Há quanto tempo lidera o ministério com juventude, nesta igreja que é membro atual?* Responder a hipótese de que os líderes de juventude ficam menos de um ano na função;

3. *O grupo de juventude que você lidera, é composta por adolescentes (12-17 anos), jovens (18-25) anos, ou misto (jovens E adolescentes juntos).* Entender qual público este líder tem contato, e lidera, sob a hipótese de que a maior variação de gerações no mesmo grupo de juventude, dificulta o pastoreio e soluções eficientes;

4. Em média, quantos membros tem o grupo de juventude que você lidera?

Entender o tamanho do ministério com juventude da igreja local, sob a hipótese de que o ministério maior, também demanda do líder, maior capacidade de gestão, projetos e pessoas;

5. Você recebeu algum tipo de treinamento/capacitação sobre liderança de juventude? Conhecer e entender o nível de capacitação, em gestão ministerial, dos líderes de juventude de Sorocaba-SP;

6. Você recebeu algum tipo de treinamento e capacitação em teologia bíblica? Entender e conhecer o nível de conhecimento e intimidade bíblicos, dos líderes de juventude de Sorocaba-SP;

7. Qual a frequência que você se reúne com seu pastor, para discutir as demandas do ministério de juventude que lidera? Entender, e perceber, se há relacionamento discipulador entre o pastor local e seu líder de juventude, e qual a frequência desse relacionamento discipulador, quando existe;

8. Com qual frequência realiza reuniões estratégicas para definir as ações do grupo de juventude que você lidera? Entender se, na organização ministerial da Igreja local, há definição de metas, estratégia e resolução de problemas relacionados ao ministério de juventude local;

9. Você acredita que, você e seu pastor, estão alinhados nas decisões necessárias para o bom andamento das atividades do ministério de juventude que você lidera? Entender se existe conflito de idéias, e ideais, entre o pastor local e seu líder de juventude;

10. Em quais dos temas abaixo você sente dificuldade de lidar em seu dia a dia? Observar quais as áreas de dificuldade dos líderes de juventude em Sorocaba-SP;

11. Na sua opinião, quais são características importantes para um líder de juventude? Interpretar as respostas dos líderes de juventude, e de seus pastores, a fim de observar e apresentar padrões.

4.3. Escala de medidas

A escala de medidas observada para esse estudo, a partir das perguntas realizadas ao campo de amostragem de interesse, é a escala Likert, ferramenta amplamente utilizada em pesquisas quantitativas, realizadas através de formulários, que parametriza atitudes, opiniões e percepções.

Composta por uma série de afirmações ou perguntas, a escala Likert permite a percepção do grau de concordância, ou discordância, em formato variável: de, discordo totalmente até concordo totalmente, a partir de escala com cinco a sete níveis de intencionalidade. Para este trabalho foi determinada a escala de cinco pontos, para facilitar a captação das respostas e sua análise quantitativa, visto não haver necessidade de variar em demasia as possibilidades de respostas.

4.4. Resultados da pesquisa

Após pesquisa de campo, foram levantados as seguintes respostas devidamente tabuladas e organizadas por cada pergunta abaixo.

4.4.1. Respostas questionário “Pastor”

Para este trabalho foram levantados dados das Igrejas Batistas pertencentes a Convenção Batista Brasileira (CBB) na cidade de Sorocaba-SP, a pesquisa conseguiu representatividade de 7 das 8 pastores de igrejas situadas na cidade, representando 87,5% do universo proposto pela pesquisa. Vale a pena ressaltar que a única igreja faltante foi contactada e infelizmente o pastor titular estava em situação hospitalar impossibilitando a participação na pesquisa.

4.4.1.1. Dimensão do ministério com Juventude

Quanto a dimensão do ministério com juventude das igrejas representadas, foi observado que 42,9% das igrejas tem ministérios entre 1 e 10 pessoas, 28,6% tem ministérios entre 11 e 20 pessoas, 14,3% apresenta um ministério entre 21 e 30 jovens e 14,3% tem ministério entre 51 e 75 pessoas em média. Não obtivemos nenhuma igreja com dimensões acima do valor de

75 pessoas, considera-se então que a maior parte da cidade conta com igrejas que reúnem um grupo de até 20 pessoas.

Um ministério de jovens mais robusto demanda do líder habilidades específicas para gerenciar não apenas o desenvolvimento espiritual, mas também aspectos administrativos e organizacionais, devido à necessidade de planejamento de atividades, eventos e projetos que atendam a uma diversidade de jovens com diferentes interesses e necessidades.

Quantos Jovens/adolescentes tem na sua igreja?

7 respostas

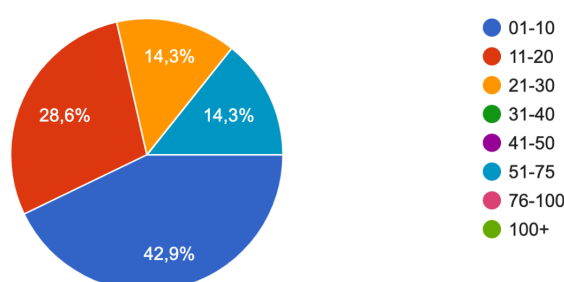


Figura 5. Gráfico dimensão ministerial. Questionário Pastor (Anexo 1)

4.4.1.2. Perfil econômico

Olhando para o perfil econômico pode-se observar que 83,3% dos jovens das igrejas representadas são jovens de classe média e 16,7% jovens de classe baixa.

4.4.1.3. Estrutura etária

Sobre a organização etária no ministério, observou-se que 85% das respostas sinalizam não haver uma divisão clara entre diferentes faixas etárias. Esse tipo de estrutura facilita o desenvolvimento de atividades e conteúdos mais adequados a cada fase de desenvolvimento dos jovens, oferecendo um acompanhamento mais personalizado para adolescentes e jovens adultos, por exemplo. A inexistência de divisão pode dificultar a criação de um trabalho direcionado, já que adolescentes e jovens adultos possuem necessidades distintas em termos de ensino e discipulado.

4.4.1.4. Existência de lideranças nomeadas

Foi questionado aos participantes se na igreja há um líder de juventude oficialmente nomeado. A maioria relatou que não há uma liderança juvenil estabelecida, 57% dos participantes não possuem líderes nomeados. A ausência de um líder designado pode indicar uma dificuldade em formar lideranças contemporâneas, ou mesmo uma falta de interesse ou oportunidade para o desenvolvimento de novos líderes, reforçando a hipótese de uma escassez de líderes na juventude das igrejas de Sorocaba-SP.

Na sua igreja tem um líder de juventude nomeado?
7 respostas

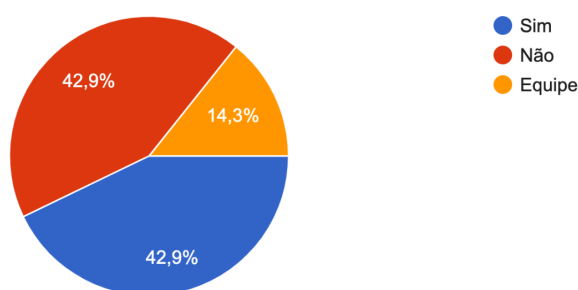


Figura 6. Gráfico presença de líderes. Questionário Pastor (Anexo 1)

4.4.1.5. Frequência do discipulado

Foi questionado aos participantes quanto a frequência em que se encontram com seus líderes, variando numa escala na qual 1 significa que está prática "nunca" acontece e 5 significa que é uma prática "muito frequente". Obteve-se um resultado que a maior parte das respostas ficaram na parte negativa do gráfico, que pode ser observado abaixo.

Este relacionamento é considerado importante para o desenvolvimento espiritual e ministerial do líder, proporcionando orientações e suporte direto do pastor. Em igrejas onde essa prática não ocorre ou acontece de forma irregular, pode haver um distanciamento na coesão da liderança pastoral, possivelmente impactando negativamente o ministério.

Qual a frequência mensal, que o discipulado é feito com os líderes de juventude da Igreja?

7 respostas

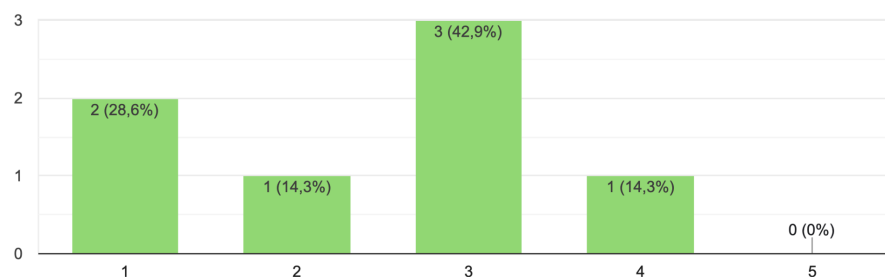


Figura 6. Gráfico frequência discipulado. Questionário Pastor (Anexo 1)

4.4.1.6. Participação nas Decisões Pastorais

Ao questionar se o líder de juventude participa das reuniões e decisões pastorais sobre o ministério, sendo as respostas 1 significando "discordo totalmente" e 5 "Concordo plenamente", pode-se concluir que a maioria concorda desta participação mais próxima do líder. A possibilidade de envolvimento nas decisões pastorais permite que o líder de juventude ofereça uma visão mais próxima e realista das necessidades do grupo, contribuindo para uma liderança mais eficaz e um ministério alinhado com a realidade dos jovens. A ausência dessa participação pode levar a um descompasso entre as diretrizes pastorais e o desenvolvimento do ministério de jovens.

Você acredita que os líderes de juventude, devem participar das reuniões e decisões pastorais, sobre o ministério que lideram?

7 respostas

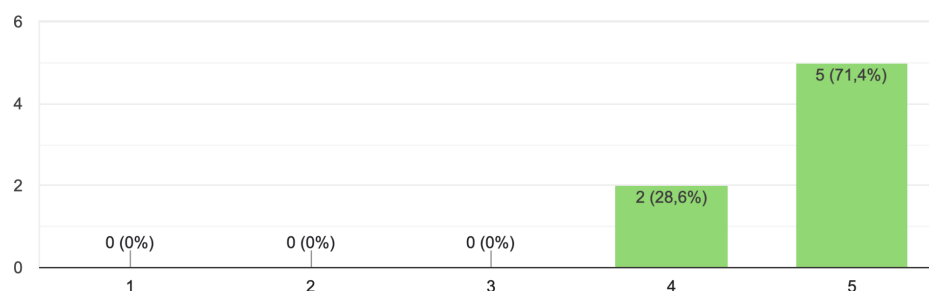


Figura 7. Gráfico de decisões pastorais. Questionário Pastor (Anexo 1)

4.4.1.7. Capacitação Contínua dos Líderes de Juventude

A capacitação contínua dos líderes de juventude é vista como essencial pela maioria dos entrevistados. A necessidade de aprimoramento constante é justificada pelas mudanças rápidas na sociedade e no perfil das novas gerações, que exigem habilidades e conhecimentos atualizados.

Você considera importante um líder de juventude capacitar-se continuamente à função?
7 respostas

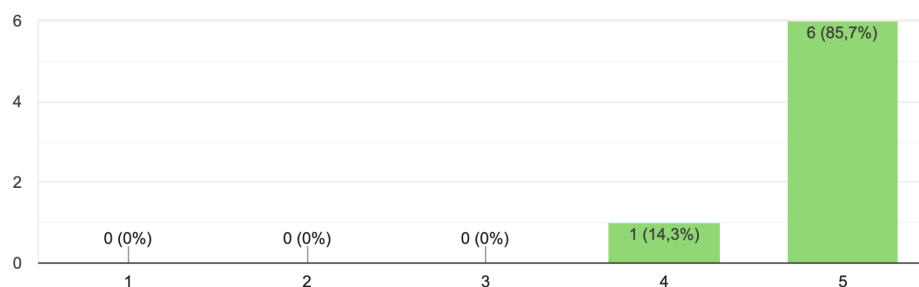


Figura 8. Gráfico de capacitação contínua. Questionário Pastor (Anexo 1)

4.4.1.8. Características Importantes para a Liderança de jovens

Segundo a visão dos entrevistados, algumas características essenciais para a posição de líder de juventude incluem humildade, submissão a liderança, comprometimento, disciplinado espiritualmente, ser vocacionado. Apenas 1 dos entrevistados citou a característica de "servo" em concordância com o referencial teórico. As características de "cheio do Espírito Santo" e "santidade" não foram citadas.

4.4.2. Respostas questionário "Líder"

Para a segunda parte da pesquisa, foram entrevistados os líderes de juventude das igrejas representadas. Obtiveram-se 5 respostas na pesquisa representando 3 igrejas diferentes. Neste sentido, pode-se concluir que na cidade de Sorocaba-SP, 62,5% das igrejas não tem um ministério de juventude com um líder nomeado, comprovando a hipótese de que existe uma escassez de liderança na cidade.

4.4.2.1. Tempo de Liderança no Ministério com Juventude

Os resultados mostram que a maioria dos líderes tem permanecido na função por 2 anos ou mais, o que refuta a hipótese de alta rotatividade.

Esse dado sugere que a permanência no ministério pode estar relacionada a fatores como apoio pastoral, e satisfação no exercício da função.

Há quanto tempo lidera o ministério com juventude, nesta igreja que é membro atual?
5 respostas

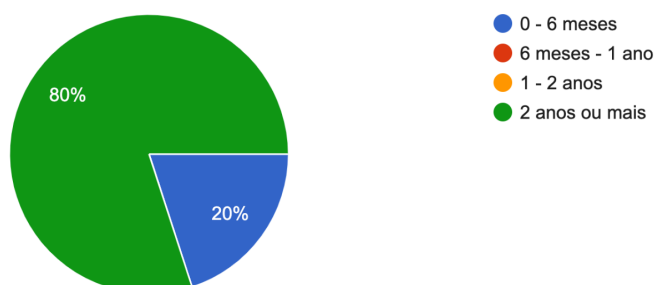


Figura 9. Gráfico tempo de ministério. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.2. Composição do Grupo de Juventude

A pesquisa revelou que 60% dos líderes lidam com grupos mistos, 20% lideram apenas adolescentes, e 20% lideram apenas jovens adultos. Os grupos mistos representam um desafio específico, pois as diferentes faixas etárias possuem necessidades distintas, exigindo uma abordagem mais diversificada e adaptável do líder para engajar e pastorear cada faixa com efetividade.

O grupo de juventude que você lidera, é composta por adolescentes (12-17 anos), jovens (18-25) anos, ou misto (jovens E adolescentes juntos).
5 respostas

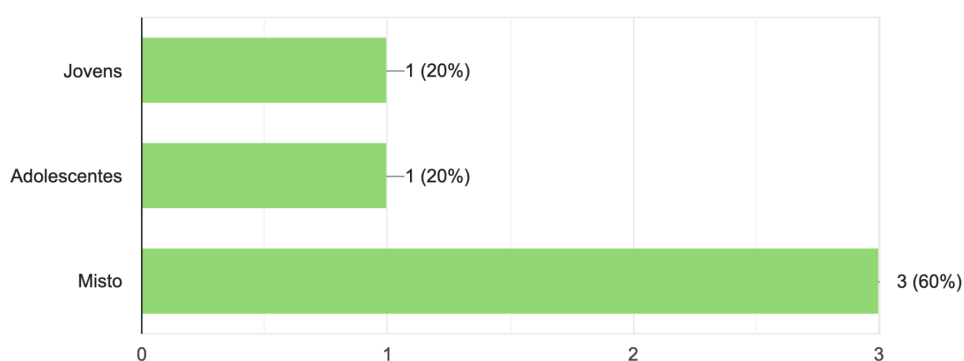


Figura 10. Gráfico composição do grupo. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.3. Tamanho do Grupo de Juventude

Os dados indicam que o número médio de participantes no grupo de juventude é de até 20 membros. Os líderes que atuam em grupos maiores relataram uma demanda maior por habilidades de organização, gerenciamento de eventos e planejamento estratégico, enquanto grupos menores tendem a permitir uma relação mais próxima e personalizada com cada membro.

Em média, quantos membros tem o grupo de juventude que você lidera?

5 respostas

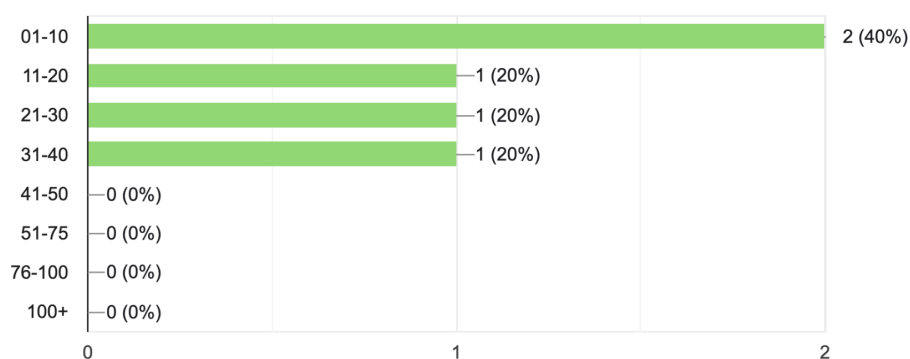


Figura 11. Gráfico tamanho do grupo. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.4. Capacitação em Liderança de Juventude

Dos líderes entrevistados, 60% afirmaram nunca ter recebido treinamento específico, enquanto 40% declararam que raramente foram instruídos ou responderam de forma neutra. A falta de treinamento formal pode limitar o desenvolvimento de habilidades específicas para lidar com os desafios do ministério juvenil, especialmente em questões como gestão de pessoas e resolução de conflitos. Outra função importante dos treinamentos é o alinhamento de expectativas entre o pastor e o líder de juventude, a fim de apontar o ministério para a direção correta.

Você recebeu algum tipo de treinamento/capacitação sobre liderança de juventude?

5 respostas

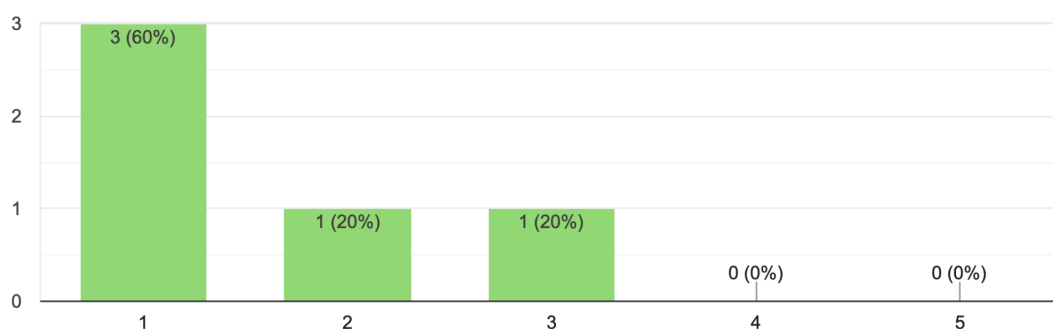


Figura 12. Gráfico capacitação ministerial. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.5. Capacitação em Teologia Bíblica

A pesquisa mostrou que somente 20% dos líderes possuem capacitação teológica formal e 60% não possuem, 20% foram neutros. Aqueles com maior capacitação em teologia relataram maior segurança na condução do grupo e em discussões sobre temas bíblicos, indicando que o conhecimento teológico é uma base importante para a função.

Você recebeu algum tipo de treinamento e capacitação em teologia bíblica?

5 respostas

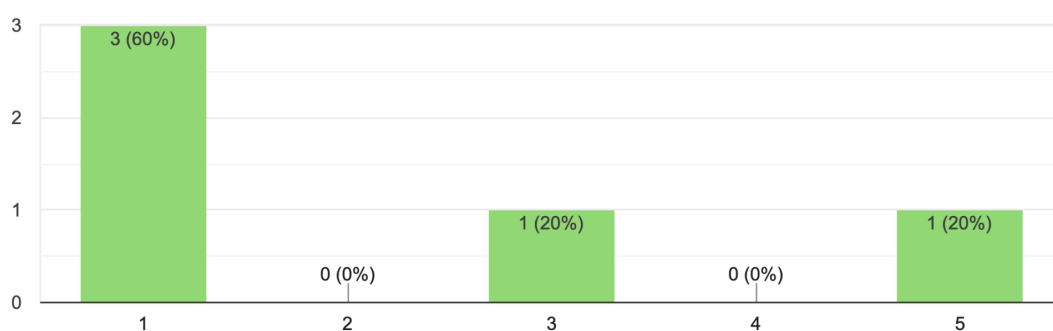


Figura 13. Gráfico de capacitação em teologia bíblica. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.6. Frequência de Reuniões com o Pastor

Os resultados revelaram que 40% dos líderes raramente se reúnem com o pastor, outros 40% relataram que se reúnem eventualmente com seus pastores e apenas 20% se reúnem com frequência. A frequência das reuniões pode estar diretamente associada à coesão entre as diretrizes pastorais e a condução do ministério de jovens, além de servir como fonte de apoio para o líder. A falta de planejamento estratégico foi identificada como um possível fator de desmotivação e falta de direção para o grupo, enquanto a presença dessas reuniões parece contribuir para um ministério mais estruturado.

Qual a frequência que você se reúne com seu pastor, para discutir as demandas do ministério de juventude que lidera?

5 respostas

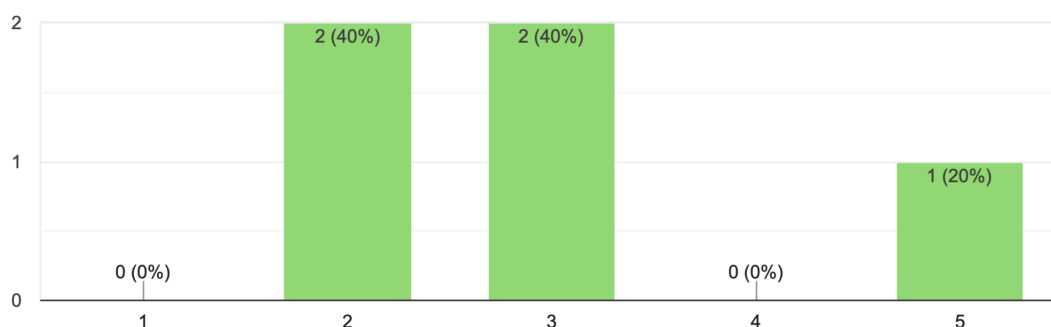


Figura 14. Gráfico frequência de planejamento estratégico. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.7. Alinhamento com o Pastor

Os dados mostram que 60% dos líderes consideram que há um alinhamento entre eles e o pastor, enquanto 20% relataram não concordar com essa afirmação, outros 20% não sabem dizer. Isso indica que os pastores conseguem encontrar maneiras de direcionar seus líderes de outras maneiras que não sejam reuniões frequentes.

Você acredita que, você e seu pastor, estão alinhados nas decisões necessárias para o bom andamento das atividades do ministério de juventude de você líder(a)?

5 respostas

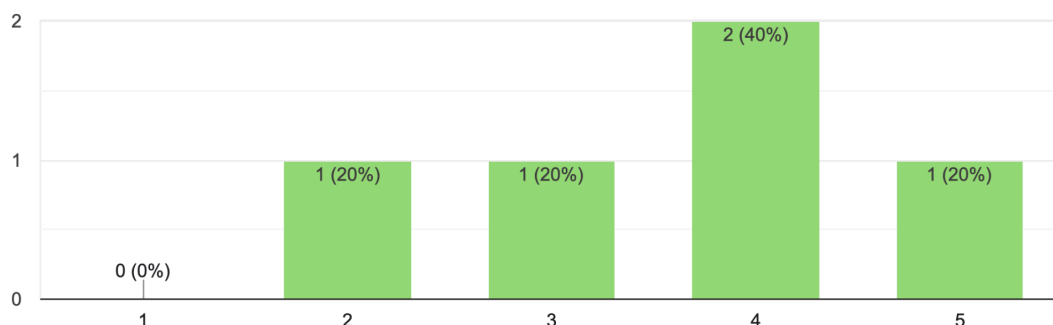


Figura 15. Gráfico alinhamento pastoral. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.8. Áreas de Dificuldade no Ministério Juvenil

As áreas de maior dificuldade relatadas foram pregação do evangelho e gestão de tempo, seguidas de dificuldades com organização de cultos, pequenos grupos, estudos bíblicos e discipulado. A identificação dessas áreas permite traçar diretrizes para capacitações e suporte específico para os líderes, visando o desenvolvimento das competências necessárias para o exercício do ministério.

Em quais dos temas abaixo você sente dificuldade de lidar em seu dia a dia. (selecione o quanto achar necessário)

5 respostas

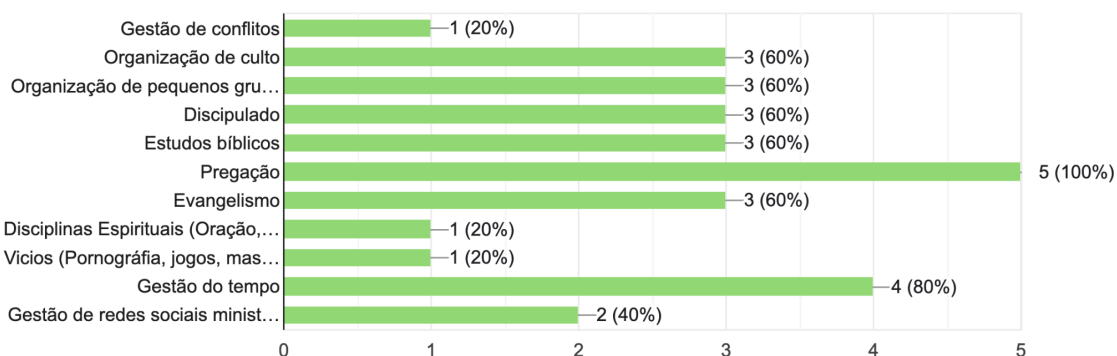


Figura 16. Gráfico dificuldades dos líderes. Questionário Líder (Anexo 2)

4.4.2.9. Características Importantes para um Líder de Juventude

As respostas destacaram características como ser atualizado com as demandas dessa geração, ser servo, sensível a voz de Deus e obediente a Deus. Observa-se uma preocupação maior dos líderes em serem atualizados com as demandas atuais, destaca-se a característica de servo citadas mais de uma vez nas respostas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar a escassez de lideranças de juventude na cidade de Sorocaba-SP, buscando compreender as principais características da geração Z e como ela se relaciona com a igreja e com a grande comissão e também quais são as características que o líder deve ter para pastorear essa geração de maneira efetiva, toda a discussão levanta insights preciosos para pastores locais em como pastorear os líderes da igreja contemporânea.. A partir das análises realizadas e dos dados levantados, foi possível avaliar as hipóteses iniciais, confrontando-as com os resultados obtidos. Neste capítulo, apresentaremos uma síntese das conclusões, destacando as hipóteses que se confirmaram, assim como aquelas que não se sustentaram, e refletindo sobre as implicações desses achados para o contexto estudado.

5.1. Hipótese da escassez de liderança

A principal hipótese levantada no início da pesquisa foi a escassez de liderança e toda a pesquisa foi feita para entender e estudar as razões desta falta, que foi comprovada através dos dados coletados na pesquisa de campo, cerca de aproximadamente 60% das igrejas desta cidade não possui líderes de jovens nomeados.

De fato, autores renomados como Sanders (1967, P.10) e Shedd (2000, P.6) já alertavam a igreja sobre uma escassez de lideranças espirituais e pode-se observar este retrato sendo reproduzido dentro das lideranças das gerações atuais.

Observa-se que a falta de líderes nomeados está totalmente relacionada ao tamanho do grupo de juventude das igrejas, cerca de 43% das igrejas

representadas tem um grupo pequeno de até 10 pessoas. A falta de uma pessoa responsável por essa faixa etária, imerso na cultura e nas demandas dessa geração faz com que essa área se desenvolva mais lentamente tornando a igreja irrelevante para essa geração.

Isso reflete também na estrutura de cuidado na organização dos ministérios. Sobre a organização de estruturas de cuidado baseados na idade, observou-se que 85% das respostas sinalizam não haver uma divisão clara entre diferentes faixas etárias. A inexistência de divisão pode dificultar a criação de um trabalho direcionado, já que adolescentes e jovens adultos possuem necessidades distintas em termos de ensino e discipulado.

5.2. Necessidade da capacitação contínua

Uma realidade interessante observada é que a maioria dos pastores entrevistados entende ser de suma importância a capacitação contínua dos líderes. A necessidade de aprimoramento constante é justificada pelas mudanças rápidas na sociedade e no perfil das novas gerações, que exigem habilidades e conhecimentos atualizados.

Ao observar a resposta dos líderes observamos que esta realidade ainda não acontece na prática, pois os líderes entrevistados relatam que não receberam capacitação ministerial para assumir a posição de liderança de juventude e apenas 20% recebem capacitação em teologia bíblica para auxiliar a condução ministerial.

Aqui surge um insight sobre a necessidade de encontros ou materiais de capacitação ministerial e de teologia bíblica que deem suporte para os líderes que estão lidando com a geração atual.

Um bom começo seria observar as principais dificuldades relatadas pelos líderes na pesquisa, que são:

- Pregação
- Gestão do tempo
- Organização de culto
- Pequenos grupos
- Discipulado
- Estudos bíblicos
- Evangelismo

5.3. Falta de discipulado próximo entre pastores e líderes atuais

Uma das hipóteses iniciais aponta para a ausência de um acompanhamento pastoral mais próximo e intencional na vida dos líderes. Através das perguntas foi observado que cerca de 43% dos pastores entrevistados relatam “nunca” ou “raramente” se reunir com seus líderes. Outros 43% relatam se reunir ocasionalmente com seus líderes para um tempo de discipulado e acompanhamento, indicando que não existe um acompanhamento frequente e sim um comportamento de gestão de crises ocasional.

A falta de um discipulado contínuo por parte dos pastores pode estar resultando na desmotivação dos líderes que atuam no ministério da juventude. Um acompanhamento regular e relacional, que envolva não apenas capacitação teológica, mas também apoio emocional, aconselhamento e desenvolvimento pessoal, é essencial para a formação de líderes maduros e comprometidos. Sem esse suporte, muitos líderes acabam desanimados e sem direção clara, o que compromete a continuidade de seu trabalho e sua eficácia no ministério.

Assim como o referencial bibliográfico demonstra, a geração Z clama por relacionamentos intencionais profundos, a conexão necessária para pastorear os líderes da nova geração precisa vir de cima, do pastor local demonstrando na prática e incentivando o líder a reproduzir este comportamento dentro do grupo, um comportamento de cuidado e pastoreio, não de maneira ocasional e superficial, mas intencional e profundo.

Um dado interessante relatado foi que ao cruzar as respostas dos pastores com a dos líderes, foi observado que os líderes consideram estar alinhados com seu pastor local. Isso nos mostra que apesar da pesquisa mostrar uma falta destes momentos de discipulado com os líderes, os pastores têm encontrado maneiras de alinhar o direcionamento do ministério com seus líderes.

5.4. Ausência de um perfil de liderança claramente definido para o desenvolvimento de novos líderes

Uma terceira hipótese sugere que, nas igrejas da região, não há um perfil claro e bem definido de liderança para o ministério de juventude. Essa

falta de clareza sobre as habilidades, características e competências necessárias para um líder eficaz dificulta o processo de formação de novos líderes, pois os pastores não têm um modelo específico a seguir ou critérios objetivos para desenvolver e capacitar aqueles que desejam assumir a liderança.

Essa hipótese se demonstra verdadeira quando não conseguimos encontrar um padrão nas respostas daquilo que os pastores esperam de seus líderes, segundo a visão dos entrevistados, algumas características essenciais para a posição de líder de juventude incluem humildade, submissão a liderança, comprometimento, disciplinado espiritualmente, ser vocacionado. Apenas 1 dos entrevistados citou a característica de "servo" em concordância com o referencial teórico. As características de "cheio do Espírito Santo" e "santidade" não foram citadas.

A mesma pergunta foi realizada para os líderes e as respostas destacaram características como ser atualizado com as demandas dessa geração, ser servo, sensível a voz de Deus e obediente a Deus. Observa-se uma preocupação maior dos líderes em serem atualizados com as demandas atuais, destaca-se a característica de servo citadas mais de uma vez nas respostas.

Observa-se que as características citadas na bibliografia no exemplo de José como senso de vocação foram reconhecidas tanto pelos pastores como pelos líderes. Porém características como habilidade relacional, integridade, santidade, liderança servil e submisso ao Espírito Santo foram pouco citadas ou até mesmo não citadas nos exemplos citados pelos entrevistados, mostrando a importância de se desenvolver perfil base de liderança para os diversos contextos.

BIBLIOGRAFIA

ANDRADE Sanet Iral *att all* (2012). Conflito de Gerações no Ambiente de Trabalho em Empresa Pública. SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – anais. Disponível: aedb.br/seget/arquivos/artigos12/10416476.pdf, acesso: 18.09.2024.

ANDY Bird (2022). ***Research Reveals Views on Church Leadership and Christian Influence in Culture***. Barna Group, disponível: barna.com/research/cpw-byrd/, acesso: 18.09.2024.

BENEDETO Sérgio Di (2016). ***Millennials: Uma geração sem Igreja***. São Leopoldo-RS: Universidade do Vale do Rio dos Sinos: Instituto Humanitas Unisinos. Disponível: ihu.unisinos.br/categorias/185-noticias-2016/553924-millennials-uma-geracao-s-em-igreja, acesso: 18.09.2024.

BENSON Dave (2024). ***Cumprindo o Mandato do Discipulado. Fundamento das Igrejas discipuladoras para cada povo e lugar***. Lousane Moviment: Lousane, França. Disponível: lausanne.org/pt-br, acesso: 25.09.2024.

BONHOEFFER Dietrich (2016). ***Discipulado***. São Paulo-SP: Mundo Cristão.

BORNSCHEIN, Fred Roland (2017). ***O conceito de carne (sarx) na teologia paulina***. Revista Batista Pioneira, n. 02, vl. 06 Disponível em: ensaiosteologicos.fbp.edu.br/index.php/rbp/article/view/236/282. Acesso: 30.09.2024.

CORTELLA, Mário Sérgio (2021). ***Quem sabe faz a hora! Iniciativas decisivas para gestão e liderança***. 1. ed., São Paulo-SP: Editora Planeta, 2021.

CAMPANHÃ, Josué. ***Como se tornar um líder servo: alcance o último degrau da liderança***. 2023. Envisionar.

DANG Anh. (2019). **Quem São Os Baby-Boomers, geração X, Y e Z. Diferentes gerações têm diferentes necessidades, habilidades e pensamentos.** In:

medium.datadriveninvestor.com/who-are-boomers-gen-x-gen-y-and-gen-z-d1784f02d25d. 25.03.2019. 18.09.2024.

FACHIN, Odília (2020). **Fundamentos de metodologia.** 3 ed. São Paulo-SP: Editora Saraiva.

FEIXA Carles, LECCARDI Carmem (2010). **O Conceito de Geração nas teorias sobre a Juventude.** Dossiê: A atualidade do Conceito de Gerações na Pesquisa Sociológica. Disponível: scielo.br/j/se/a/QLxWgzvYgW4bKzK3YWmbGjj/, acesso: 20.09.2024.

GIL, Antonio Carlos (2008) **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 6 ed. São Paulo-SP: Atlas Editora.

HAGGAI, John. **Seja um líder de verdade.** Tradução de título original: *Lead On.* Dallas: Word Publishing, 1986. São Paulo: Betânia, 1986. p. 4.

JACQUES Tiago de Carvalho, PEREIRA Gilberto Braga, FERNANDER Adriana Lopes, OLIVERIA, Dayza Andrade (2015). **Geração Z: Peculiaridades geracionais na cidade de Itabira-MG.** Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, vl. 09, n. 03, pp. 67-85, Rio de Janeiro-RJ: Universidade Federal Fluminense. Disponível: periodicos.uff.br/pca/article/view/11226/pdf_1, acesso: 19.09.2024.

MAXWELL, John C. **Você nasceu para liderar: o maior treinador de líderes da atualidade ensina os segredos para desenvolver o líder que existe em você.** Tradução de Emirson Justino. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2008.

NASCIMENTO Jeferson (2018). **Cristianismo Tecnológico: As Igrejas**

evangélicas e as novas tecnologias. Revista Eletrônicas Espaço Teológico – REVELETEO, vl. 12, n. 22, pp.63-77, São Paulo-SP: Pontifícia Univ. Católica de SP, disponível: revistas.pucsp.br/index.php/reveleteo/article/view/35794/27647, acesso: 18.09.2024.

NOVAES Simone (2018). **Perfil Geracional: Um estudo sobre as características das gerações dos veteranos, Baby Boomers, X, Y, A e Alfa.** VII Simpósio internacionais de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade – anais. São Paulo-SP. Disponível: singep.org.br/7singep/resultado/428.pdf, acesso: 18.09.2024.

NOUWEN, Henri J. M (1989). **O perfil do líder cristão do século XXI.** Editora Atos, p. 36.

OLIVEIRA, Genori da Silva (2019). **Geração Alpha Entre a Realidade e o Virtual: o sujeito digital.** Disponível bibliodigital.unijui.edu.br. Acesso: 13.09.2024.

ORR, Roberto A. **The essentials for effective Christian leadership development.** Canadian Cataloguing in Publication Data, 1993.

RAINER Thon (2020). **A Igreja pós Quarentena. Seis desafios e oportunidades urgentes que determinarão o futuro de sua congregação.** Rio de Janeiro-RJ: CPEAD. Disponível books.google.com.br/books?id=L1YBEAAAQBAJ, acesso: 19.09.2028.

_____ (2021). **Igreja essencial: Resgatando uma geração que está abandonando a fé.** São Paulo-SP: Editora Palavra.

SILVA, Wila Patricia de Oliveira (2022). **Desenvolvimento Geracional: Um estudo sobre as gerações baby-boomer, X, Y e Z, e os conflitos entre elas.** Trabalho de Conclusão de Curso, Administração. Universidade Federal Rural

do Rio de Janeiro-RJ, orientação: Dr^a Maria de Fatima Bernardes do Amaral.
Disponível: itr.ufrj.br/portal/wp-content/uploads/monografias/WILA.pdf,
acesso:18.09.2024.

SANDERS, Oswald (1967). ***Liderança Espiritual***. São Paulo-SP: Mundo Cristão.

SHEDD, Russell Phillip (2000). ***O líder que Deus usa: resgatando a liderança bíblica para a Igreja no novo milênio***. São Paulo-SP: Vida Nova.

STOGDILL, Ralph (1981). ***A handbook of leadership: a survey of theory and research***. New York: Free Press.

STRAUSS, W.; HOWE, N. Generations: The history of America's future, 1584 to 2069. New York: Harper Perennial, 1992.

VIEGAS, Raissa Oliveira de Melo Costa (2015). ***Geração Alpha: Um estudo de caso no núcleo de educação infantil da UFRN***. Trabalho de Conclusão de Curso, Administração, orientador: Dr^a. Thelma Pignataro. Natal: RN-Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível: repositorio.ufrn.br/handle/123456789/35093, acesso: 21.09.2024.

ZANINELLI Thaís, CALDEIRA Giseli, FONSECA Diego Leonardo de Souza (2022). ***Veteranos, Baby Boomers, Nativos Digitais, Gerações X, Y e Z, Geração Polegar e Geração Alfa. Perfil Geracional Dos Atuais E Potenciais usuários Das Bibliotecas Universitárias***. Brazilian Journal Information Science, vl. 16, pp. 21-43, Marília-SP: Universidade Estadual Paulista. Disponível: revistas.marilia.unesp.br/index.php/bjis/article/view/12991, acesso: 19.09.2024.

ANEXO I

TCC - LIDERANÇA DE JUVENTUDE

Olá amigos, pastores e irmãos.

Primeiramente obrigado por tirar estes minutos para responder esta pesquisa, me ajudando muito a desenvolver meu TCC.

Meu objetivo aqui é entender os diferentes contextos relacionados a liderança de juventude na região de Sorocaba-SP, entendendo que os pastores tem expectativas para este ministério tão quanto os líderes de que gere frutos e bençãos para a igreja local.

Entendo que existe um vazio de capacitação e de lideranças de juventude fortes na nossa região.

A proposta é entender as dores e expectativas tanto de líderes quanto de pastores para propor uma solução adequada para as igrejas crescerem nesta área.

A pesquisa é anônima e individual para conseguirmos colher as respostas mais sinceras possíveis.

siqueira.gustavosilva@gmail.com [Mudar de conta](#)



Não compartilhado

* Indica uma pergunta obrigatória



PERFIL

Você é? *

Pastor Local

Líder de Ministério



PASTORES

Qual o local da igreja? *

Sua resposta _____

Quantos Jovens/adolescentes tem na sua igreja? *

- 01-10
- 11-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-75
- 76-100
- 100+

Qual o perfil econômico destes jovens?

- Classe baixa
- Classe média
- Classe média alta
- Classe alta

Na sua igreja tem um líder de juventude nomeado? *

- Sim
- Não
- Outro: _____

Existe uma separação entre faixas etárias? *

- 12 - 17 - Adolescentes
- 18 - 25 - Jovens Universitários
- 25 - 35 - Jovens Adultos
- Não
- Outro: _____

Qual a frequência mensal, que o discipulado é feito com os líderes de juventude da Igreja? *

1 2 3 4 5

Nunca Muito frequente

Você acredita que os líderes de juventude, devem participar das reuniões e decisões pastorais, sobre o ministério que lideram? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo plenamente

Você considera importante um líder de juventude capacitar-se continuamente à função? *

1 2 3 4 5

Não é Importante Muito Importante

Cite algumas características importantes, na sua visão, para posição de líder de juventude, na igreja. *

Sua resposta

ANEXO II

LÍDERES

Qual o local da igreja, qual você é líder de juventude? *

Sua resposta _____

Há quanto tempo lidera o ministério com juventude, nesta igreja que é membro atual? *

- 0 - 6 meses
- 6 meses - 1 ano
- 1 - 2 anos
- 2 anos ou mais

O grupo de juventude que você lidera, é composta por adolescentes (12-17 anos), *
jovens (18-25) anos, ou misto (jovens E adolescentes juntos).

- Jovens
- Adolescentes
- Misto

Em média, quantos membros tem o grupo de juventude que você lidera?

- 01-10
- 11-20
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-75
- 76-100
- 100+

Você recebeu algum tipo de treinamento/capacitação sobre liderança de juventude? *

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo plenamente

Você recebeu algum tipo de treinamento e capacitação em teologia bíblica?

1 2 3 4 5

Discordo totalmente Concordo plenamente

Qual a frequência que você se reúne com seu pastor, para discutir as demandas do ministério de juventude que lidera? *

1 2 3 4 5

Nunca Muito frequentemente

Em quais dos temas abaixo você sente dificuldade de lidar em seu dia a dia. *
(selecione o quanto achar necessário)

- Gestão de conflitos
- Organização de culto
- Organização de pequenos grupos
- Discipulado
- Estudos bíblicos
- Pregação
- Evangelismo
- Disciplinas Espirituais (Oração, leitura bíblica, jejum)
- Vícios (Pornografia, jogos, masturbação, redes sociais, mentira)
- Gestão do tempo
- Gestão de redes sociais ministerial
- Outro: _____

Na sua opinião, quais são características importantes para m líder de juventude? *

Sua resposta
