Homenagem pelo quê?

Só pode ser pela boa conduta dentro da missão-dada / missão-cumprida, a razão, (aliás), para cargos ou funções existirem dentro de uma organização.

Na magnífica parábola paulina, ver é a honra dos olhos, locomover é a dos pés, escutar é a dos ouvidos, falar é a da boca etc, etc, etc, ao infinito.

Quando um "órgão" não cumpre sua função e, pior, "ousa" procurar-fazer aquilo que não lhe compete, perde o direito de ser reconhecido como bom & valioso para o organismo inteiro.

No arranjo administrativo de toda e qualquer organização, dá-se o mesmo – quem não entrega o previsto para a "fisiologia" da instituição torna-se até perigoso / deletério para sua "saúde".

Desvios de função são posturas e / ou condutas dos que – distraídos com o que não devia chamar sua atenção – se aventuram a abandonar a missão-confiada para dedicar-se a outra coisa ou causa, fora do escopo autorizado.

É de admirar que lhes-surpreenda a falta de "respeito & obediência" com que seus subalternos os "premiam". (Não co-operam e esperam o quê?)

Missão, (cada um na sua), é o motivo-que-move os co-missionários rumo à sub-missão voluntária, (a única-que-existe, obediente por escolha-livre).

Especialmente quando uma estrutura hierárquica conhece e valoriza todas as contribuições voltadas ao mesmo objetivo-pretendido, precedência só-pode ser esperada para competentes, realizadores, dispostos, contribuintes.

Uma instância administrativa que se-tenha-esquecido de sua razão para-existir pode até não-ser-alertada por quem lhe obedece às ordens / seguir seu curso de ação – desmemoriado – no caminho para o (certo) insucesso. (Às vezes apenas tarde-demais vai, **ela**, a-perceber o-óbvio: falhou em-ofertar aquilo que se-esperava de **si**.)

O que fazer, enquanto é tempo?

Lembrar. (E voltar ao plano original. E cuidar para não **se**-distrair, de novo, no futuro; prevenir perdas de rumo.)

Algumas vezes, (talvez), as entidades constituintes de uma organização **se**-deveriam esforçar para refletir ou re-pensar **seu** papel em alcançar os fins desejados pelo conjunto maior. (Pode ser que as atribuições, o *design* e os desígnios planejados originalmente estejam em descompasso com o novo ambiente, novas realidades, as novas condições existentes no momento.)

O bom planejamento estratégico é o que prevê um itinerário produtivo e o recomenda **enquanto** produza efeitos desejados. (Se não se está alcançando os objetivos pretendidos, o pior a-que um plano nos obrigaria é continuar a-realizar algo que não funciona mais.)

Discernimento, portanto, tanto para-manter como para-mudar. E atenção total para detectar o que é melhor a-fazer em cada situação que apareça.

Agora, não nos esqueçamos de que entidades / organizações são dirigidas por **pessoas**. A Associação Geral, DSA, União, Associação, Região, Igreja local não tomam decisões, não planejam, nem têm vontade alguma. Quem faz isso são os **indivíduos** que as lideram.

O investimento mais importante de todos, então, é na formação pessoal, funcional, técnica, organizacional

1) dos tomadores de decisão;
2) dos implementadores-finais das ações pré-determinadas;
3) dos avaliadores de resultado;
4) dos planejadores estratégicos que re-ajustam os trajetos.

É preciso treinar, treinar, treinar cada um para a performance desejável.

Para isso, deveria haver um **plano de carreira** – estágios escalonados para a formação apropriada dos indivíduos encarregados de liderar cada uma das "camadas de autoridade" existentes.

Tal plano de carreira deveria prover:

1) instrução adequada, dada por quem tenha boa capacidade didática / experiência de vida naquela situação, específica, a mesma do seu **instruendo**;
2) oportunidade para realizar, na prática, as ações que **lhe**-estão sendo-ensinadas;
3) avaliação motivadora (mas o mais realista possível), para **corrigir** o que não-esteja bem / para aprimorar o que **disto** necessite / para repetir o que esteja-sendo bem executado.

A quem incumbe tal adestramento?

Outra vez, Sistema de Unidades!

Desde a base até o topo (do aspirante ao departamental) / do topo à base (do Departamento até o Clube local).

Não há pr**o**vidência mais pr**e**vidente.