Enxergando com outras lentes

terça-feira, 9 de maio de 2023, 07:11.

Uma análise comparativa

[por Cláudio Meireles. Hoje Departamental de Desbravadores e Aventureiros na AMC, dirigiu também, (concomitantemente), o Departamento de Educação de sua atual Associação. Trilhou a carreira do MDA completa, desde como desbravador-criança, passando por todos os postos de serviço, inclusive os de regional, coordenador-geral e secretário do Departamento. Formou-se em Ciências Sociais, em 2003, em Estudos da Religião, em 2010, e fez especializações em Psicopedagogia, em Educação Inclusiva, em Educação Especial e em Gestão de Pessoas. Foi diretor de escolas. É um estudioso, (de longa data, interessado e atento), do desbravadorismo teórico e prático desde as suas raízes na igreja local.]

A igreja, como instituição, tem sido analisada constantemente. É fato comum ser ela comparada, vez por outra, com empresas. Em alguns momentos, (em treinamentos de líderes eclesiásticos), são usados conceitos empresariais para indicar caminhos pelos quais a igreja se enraize, alcance estabilidade, expanda seus horizontes.

Se a visão do que realmente é a igreja ainda permanece intocada, todos estes elementos comparativos, (utilizados como ferramentas analíticas, motivacionais e educacionais), podem ser considerados válidos. Acrescidos de um exercício apropriado de "mudança de lentes", poderiam propiciar a todos os envolvidos um entendimento maior de fatores úteis ao crescimento e fortalecimento da igreja como um todo.

Uma das características da igreja que pode ser analisada utilizando estas comparações, é a sua (sábia) divisão em departamentos. Em uma empresa, cada setor é responsável por uma tarefa ou rotina que contribui para alcançar o objetivo geral. Para cada um desses postos de trabalho, há uma série de elementos peculiares que devem ser executados, com vistas à excelência, para que a organização se mantenha, para que cresça, para que se cumpram as metas, para que os fins pretendidos sejam alcançados.

Uma análise comparativa entre o CLUBE DE DESBRAVADORES e outros departamentos da igreja, (utilizando alguns dos elementos encontrados na prática empresarial), pode ser reveladora. Faria bem aos líderes entender como, de forma quase que automática, a cultura interna do clube de desbravadores favorece estes fundamentos. Seria benéfico à comunidade eclesiástica observar & desenvolver versões proprietárias dos mesmíssimos conceitos nos demais departamentos, visando ao propósito da igreja fundada por Jesus.

Antes, porém, importa saber que a análise comparativa que se segue tem como base apenas a percepção dos fatos, obtida em vivência, em prática e em pertencimento do autor à igreja. Em algum momento futuro poder-se-ia aplicar questionários, pesquisas, ferramentas de aferição e verificação para uma comprovação mais efetiva. Ainda assim, para o de que trata esta reflexão, a base experiencial pode (talvez) ser suficiente.

Fatores de manutenção e crescimento: comparação entre o CLUBE DE DESBRAVADORES e outros departamentos (padrão) da Igreja Adventista do Sétimo Dia, no Brasil:

Desbravadores	Fator	Outros Deptos.
Observa-se uma forte coesão entres os membros. Através do SISTEMA DE UNIDADES ocorre a criação de laços relacionais / de convívio direcionado à promoção das afinidades entre os indivíduos e do espírito de grupo.	**COESÃO INTERNA**	Não se observa o uso intencional de uma ferramenta promotora da coesão. As unidades de ação da Escola Sabatina são os elementos mais próximos disso, embora não sejam tão plenamente evoluidos e operacionais.
Existência de um ranking, relatórios e afirmação de alvos anuais. As metas de crescimento pessoal são apresentadas anualmente no programa de classes e nos eventos.	**METAS PARA CRESCIMENTO INDIVIDUAL ESTABELECIDAS**	Há incentivo e programas de desenvolvimento pessoal, mas não há nem acompanhamento nem motivação consistente.
Uso massivo de símbolos para afirmar princípios, identificação e promoção da filosofia. Os membros estudam e conhecem significados, utilizados no entendimento da filosofia do Clube.	**SIMBOLOGIA E IDENTIFICAÇÃO**	Símbolos estão presentes mas são subutilizados / descontinuados, mediante constante reconstrução, substituição, aposentadoria.
Processo de formação e currículo fortemente considerados. Exigência rigorosa de experiência prática, acompanhamento por instrutores e orientadores. Existe teste de conhecimento (prova) e necessidade de indicação por parte da igreja. Há certificação e elementos de clara cristalização da condição alcançada. Promove-se crescimento continuado.	**LÍDERES ESPECIALISTAS**	O processo de formação de líderes especializados não é planejado nem funcional. A promoção ao posto de líder, na maioria das vezes, ocorre apenas pela experiência de vida, pela vocação observada, ou pelo tempo exercendo a função (reeleições).
Membros da Diretoria do Clube tendem a permanecer por longos períodos em atividade, mesmo que não sejam formalmente reeleitos.	**GRAU DE PERMANÊNCIA DOS DIRIGENTES**	Observa-se uma grande rotatividade na liderança. Em cargos mais técnicos (secretaria e tesouraria, por exemplo) há maior persistencia e / ou permanência.
Clubes de diferentes igrejas, agrupados em regiões, interagem em eventos, encontros e cursos. Há troca de idéias e vínculos relacionais firmam-se entre as Diretorias / os integrantes de diferentes Clubes.	**INTERAÇÃO COM DEPARTAMENTOS SEMELHANTES**	Pouca interação, mesmo entre igrejas de um distrito pastoral. Os eventos realizados costumam ser meramente informativos, não priorizando interação co-lateral.

Clubes bem estruturados funcionam bem e com um grau menor de dependência de recursos, apoio e presença de líderes eclesiásticos (o Pastor Distrital e o Departamental)	**GRAU DE INDEPENDÊNCIA**	Alto grau de dependência de orientações, recursos e presença do líder eclesiástico.
A hierarquia é bem definida e ocorre um alto grau de respeito à autoridade funcional / administrativa. Há responsabilização dos dirigentes pelos resultados obtidos / por realizações malogradas, efeitos de sua liderança.	**HIERARQUIA**	Alguma indefinição quanto a funções e baixo grau de hierarquia, autoridade, realização, influência.
A cada ano, embora exista um programa base, ocorrem novos desafios, projetos e eventos. Encontros fora do ambiente da igreja com proposta de avaliação, instrução, recreação e interação dão impulso.	**DIVERSIDADE DE PROGRAMAS E PRÁTICAS**	Pouca diversidade. A cada ano acontece o mesmo programa, com variações mínimas de conteúdo e tema. Uma "monotonia" se instala.
Forte senso de pertencimento, criado por cerimônias de admissão, sistema de unidades, estabelecimento de tradições internas, marcadas por avaliações de desempenho. Eventos como os acampamentos, camporis, congressos, concursos fortalecem o vínculo com a cultura desbravadora.	**SENSO DE PERTENCIMENTO**	O vínculo é direcionado para com a igreja em geral e não necessariamente para o departamento em si. Ocorre em grau menor e não existem programas indutores ao despertamento de uma intensa identificação pessoal.
Há um forte senso de identidade. Desenvolve-se nos membros a mentalidade desbravadora e eles abraçam a cultura do Clube.	**SENSO DE IDENTIDADE**	A identificação é com a FÉ ADVENTISTA (em alguns casos descolada de um apropriado conhecimento doutrinário). Raramente se efetiva uma adesão determinada e definida com o departamento.
Provas de Classe e Especialidade, avaliação prática, relatórios, visitas de regionais, requisitos em eventos etc perfazem um sistema-eficiente de monitoramento, re-treinamento, oferecimento de oportunidades.	**FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO (Pessoal e Institucional)**	Existem mas subutilizadas. Adicionalmente, não medem as condicionantes de sucesso para o próprio departamento.
Constante.	**MENSURAÇÃO DE CRESCIMENTO**	Rara (e parca) aferição.

Conclusão

A comparação do Clube com outros departamentos, através dos fatores apresentados, ajuda a perceber uma série de ações necessárias para o melhor funcionamento de departamentos da igreja. Como eles fazem parte de instituição religiosa, sem fins comerciais, desenvolvidos por voluntários, a tendência é que continuem "existindo" e atuando, “como sempre”, sem medida de intervenção saneadora. Caso tal cenário se apresentasse dentro de empresas, tais setores tenderiam a serem fechados / passariam por fortes reestruturações administrativas. (Mas ...)

Este exercício pode também auxiliar o CLUBE DE DESBRAVADORES na identificação de pontos de possível melhoria, uma vez que as considerações feitas na análise comparativa se pautam por termos ideais, que não se exprimem, necessariamente, em todos os Clubes. (Então ...)

Em tempo – o artigo acima foi-me oferecido como contraponto aos “*Cogitatio*”, que venho publicando desde março do corrente ano. Em “resposta” aos pontos de vista que tenho, ali, exteriorizado, uma boa quantidade de belas reflexões alheias tem-se encaminhado na minha direção. O pastor Cláudio e eu nos correspondemos faz tempo, apaixonados (e agradecidos) como somos pelo magnífico efeito que o Clube teve em nossas vidas. Resolvi publicar o artigo dele, tal qual ele o endereçou, porque creio que será utílissimo para quem acompanha estas publicações voluntárias, descompromissadas, não-institucionalizadas. Enjoy!

Fica, aqui, a minha pública gratidão por ele ter permitido a publicação dentro desta série.

Samuel Silva, (Tio Sam).