

Caro Líder Ministerial,

Quando você entra num avião, leva seu carro para um mecânico ou consulta um médico sobre um problema de saúde, você quer saber se eles estão treinados para realizar bem seus trabalhos. A igreja não é diferente. Quando as pessoas frequentam a igreja elas contam com você para ter voluntários bem treinados. Como você está treinando sua equipe? Leia para ter algumas orientações práticas.

*Desejo de bênçãos,
Dan Reiland*

Eu estava no hospital e um técnico de ressonância magnética estava tentando furar meu braço com uma agulha para injetar corante de contraste. Aparentemente, é assim que você consegue uma imagem melhor. Bem, também é assim que você ganha uma ferida monstruosa, se o técnico não souber o que está fazendo. Depois de várias tentativas, ele disse: "Isto parece não estar funcionando". Eu pensei – o que você quer dizer com "parece"? Ou está funcionando ou não. E se você não sabe, quem saberá? Aí ele mudou do braço para a minha mão, o que também não funcionou. Depois, ele tentou meu outro braço. Eu me sentia como uma almofada de alfinetes! E não, não eram as minhas veias, elas estavam aparecendo muito bem! Na verdade ele atravessou uma delas, por isto é que feriu tanto. Ficou claro para mim que aquela pessoa não estava capacitada para fazer esta parte do seu trabalho.

Capacitar é essencialmente treinamento. É fácil dizer quando alguém não foi capacitado. Você não vai furar com agulha os braços das pessoas que frequentam a igreja mas, sem o treinamento adequado, você poderia muito bem fazê-lo (no sentido figurado). Porque a experiência delas é dolorosa se os empregados e voluntários não sabem o que estão fazendo. Quanto menos capacitados, maior a dor.

Se o pessoal do estacionamento leva as pessoas a um impasse, seus recepcionistas recebem sem um sorriso e os líderes das crianças mandam as crianças sozinhas para o banheiro, – todos estes são sinais de falta de capacitação. Eles não são "voluntários ruins", são pessoas que não foram treinadas para fazerem o trabalho.

A experiência das pessoas que frequentam a igreja é dolorosa se os empregados e voluntários não sabem o que estão fazendo.

O último artigo do Liderança Ministerial era intitulado: "Capacitando as Pequenas Igrejas" (ver <http://5re.metodista.org.br/conteudo.xhtml?c=9681>). Quando se trata de capacitar, há coisas que são semelhantes e que se sobrepõem nas igrejas maiores e menores. Mas também existem algumas diferenças significativas na natureza das igrejas maiores e menores que têm um grande impacto em sua abordagem para capacitar.

Em primeiro lugar temos de reconhecer que há uma razão para que sua Igreja seja maior. Há muitas possibilidades – desde a localização até a liderança. E porque ela é maior, as

expectativas são maiores e o ministério é mais complexo. Isto imediatamente muda o campo para a capacitação. Francamente, há menos graça. É como comparar uma Clínica de Atendimento de Urgência de uma cidade pequena com a Clínica Mayo¹. As expectativas de formação (e desempenho) são diferentes. Simplesmente são. Você pode mencionar o fato de que, espiritualmente falando, todas as igrejas são iguais perante Deus, e isto é verdade. Mas uma igreja de 50 e uma igreja de 500 funcionam de modo diferente e as pessoas entram por suas portas, intuitivamente, compreendendo isto.

OK, nenhum de nós lidera uma Igreja perfeita. Se vocês o fazem, por favor, deixem-me saber porque eu quero escrever um artigo sobre vocês!! Em última análise, nós todos dependemos da graça e se está havendo aprendizagem, os erros são bons. Mas deixe-me ser franco: pode haver alguma graça quando falta treinamento de voluntários numa Igreja menor, mas há pouca graça na falta de treinamento numa igreja maior. No momento em que uma Igreja passa de 1000 membros você precisa saber o que você está fazendo, e quando passar de 2000 a 3000 vocês devem ser capazes de treinar outras igrejas em como treinar voluntários!

Pode haver alguma graça quando falta treinamento de voluntários numa Igreja menor, mas há pouca graça na falta de treinamento numa igreja maior.

Aqui estão algumas orientações úteis no processo de capacitação.

Uma atmosfera ou cultura informal não é igual a treinamento informal

Nós temos um manual de treinamento de 10 páginas para aqueles que trabalham na recepção da igreja onde sirvo como Pastor Executivo. Lembro que, há não muito tempo, entreguei um destes manuais para um novo recepcionista e sua resposta foi incrível. Ele disse: "quantas páginas são necessárias para me mostrar como passar as salvas?!" Quando ele terminou a leitura do material e começou o treinamento *in-loco*, ele compreendeu que há mais para ser um grande recepcionista do que o olho enxerga. Depois de cada novo recepcionista ter analisado o material de treinamento e trabalhado pelo menos um domingo, ele recebe também um excelente livreto intitulado: "5 Coisas que você pode fazer para liderar efetivamente" escrito por Phil Stevenson. Se isto é o que é feito para treinar um recepcionista, então o que você vai fazer para treinar os líderes de seus filhos, os líderes de grupos pequenos e o restante das suas grandes equipes de voluntários? A informalidade é boa nos relacionamentos, mas mantenha a formação num nível de classe mundial.

A informalidade é boa nos relacionamentos, mas mantenha a formação num nível de classe mundial.

Crie um ambiente em que o treinamento funcione

Eu aprendi muito em grandes igrejas que treinam seu povo brilhantemente. É tão gratificante estar nestes ambientes! É uma lufada de ar fresco! Mas eu também assessoro várias igrejas maiores onde o treinamento não funciona bem. Em cada caso ou foi porque ele não foi valorizado ou não foi visto pela perspectiva correta.

¹ A Clínica Mayo é uma das Instituições com maior número de referências na área médica nos Estados Unidos. Se você tiver interesse num site em inglês consulte: <http://www.mayoclinic.com/>

Em uma situação, numa grande igreja, o pastor era um excelente comunicador e um líder carismático. Tudo de valor naquela igreja acontecia dentro do templo. Não havia capacitação alguma ou treinamento porque, se o pastor não estava fazendo, aquilo não era considerado suficientemente importante. Outra experiência muito diferente foi a de uma igreja com fome de treinamento, mas quando ele aconteceu foi mal feito. Foi no último minuto e não foi bem preparado. Uma terceira igreja que assessorei fez um bom trabalho de treinamento mas eles eram completamente mecânicos na sua abordagem. Era como um seminário numa fábrica. Parecia *"Apenas dê o treinamento para que eles possam fazer seu trabalho direito"*. Eles perderam completamente o âmago da questão.

O bom treinamento considera sempre as pessoas em primeiro lugar. Se você concentrar-se em ajudar os voluntários a gostar de seu ministério e encontrar significado nele, eles farão o "trabalho" deles (ministério) bem feito. De fato, capacitar no texto original (Efésios 4) refere-se a "quem repara e faz tudo". Isto afinal, é tudo o que capacitação para maturidade e serviço é!

Compreenda a diferença entre capacitar e desenvolver

Há uma certa mistura e confusão entre treinar e desenvolver, mas se você não sabe o que é específico para cada um deles é provável que perca fatores importantes de um ou de outro.

Capacitar é treinar alguém para uma tarefa específica no ministério. É tão claro quanto

Capacitar é treinar alguém para uma tarefa específica no ministério. Capacitar é específico e baseia-se grandemente na agenda da sua igreja.

preparar um voluntário do ministério infantil para levar uma criança a Cristo ou contar uma história de forma cativante ou como comunicar amor para cada criança. Capacitar é mostrar a um membro da Diplomacia como saudar alguém na Igreja. Capacitar é treinar um líder de grupo pequeno para uma dinâmica de grupo. Capacitar é específico e baseia-se grandemente na agenda da sua igreja. Isto é uma coisa boa. Se for uma igreja ligada à Grande Comissão, é também a agenda de Deus!

Desenvolver mergulha numa outra dimensão. Se equipar é treinar para uma função específica do ministério, desenvolver trata de como ajudar alguém a tornar-se uma pessoa "maior, melhor e mais forte" no geral. Desenvolver alguém é investir em treinamento de liderança espiritual, de tal forma que torne a vida melhor, não apenas os ministérios da igreja melhores. Lideram suas casas de forma melhor, progridem no trabalho mais rapidamente e contribuem mais para a comunidade em geral. O desenvolvimento não é baseado na agenda da igreja, é mais no crescimento pessoal do indivíduo. A igreja recebe os benefícios, mas este não é o objetivo principal, como acontece na capacitação para o ministério.

Se equipar é treinar para uma função específica do ministério, desenvolver trata de como ajudar alguém a tornar-se uma pessoa "maior, melhor e mais forte" no geral.

Trate a capacitação como um processo contínuo

1. Comunique rápida e claramente os resultados desejados. (Nunca reduza seus padrões).
2. Ofereça generosas doses de elogio e agradecimento.

3. Peça o ponto de vista deles e sua visão em geral. Você obtém melhores resultados quando investe num grande trabalho de equipe.
4. Forneça treinamento contínuo, mas não o torne complicado.

Uma revisão dos componentes iniciais da capacitação

1. Certifique-se de que a pessoa está servindo no ministério certo para ela.
2. Determine os resultados específicos desejados para cada ministério.
3. Identifique as qualificações e competências para cada ministério.
4. Leve em consideração as diferenças culturais e filosóficas de sua igreja.
5. Forneça o material adequado de treinamento.
6. Use as pessoas mais qualificadas para fazerem o treinamento.
7. Forneça as ferramentas e recursos necessários aos voluntários para que possam fazer seu trabalho.

Há muito mais na arte e habilidade da capacitação, mas isto é mais do que suficiente para você ir e iniciar novas discussões sobre o tema em sua igreja. Continue a capacitar, vale a pena e honestamente, é inegociável para sua saúde e crescimento contínuos.

Liderança Ministerial é uma publicação periódica sem vínculo denominacional com o objetivo de compartilhar artigos de interesse para membros da liderança de sua Igreja. Para solicitar sua inclusão ou exclusão da lista de distribuição, escreva para wzuccherato@terra.com.br

Tradução para o português Silvia Giusti. Editor e revisor, Wilson R. Zuccherato

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – julho de 2010. Acesse diretamente o site do autor (em inglês) em <http://leadsharp.org>

Novidade Agora você pode encontrar qualquer número antigo do "Liderança Ministerial" no site da Igreja Metodista – 5ª. Região Eclesiástica no seu tópico Liderança: <http://5re.metodista.org.br>