

Programa Sustentabilidade
Iglesias Luteranas de América Latina y El Caribe
Miembros de la Federacion Luterana Mundial



**MEMORIA Y SINTESIS
Vº ENCUENTRO REGIONAL
SOBRE SUSTENTABILIDAD
DE LA IGLESIA**

São Leopoldo/RS/Brasil
18 a 22 de agosto de 2014

Encontro Referentes - Programa Sustentabilidade América Latina e Caribe

Seminário de Formação em gestão e liderança em Igrejas Sustentáveis

São Leopoldo, 18 a 22 de agosto de 2014

DIA 19 - MANHÃ

Bloco I: Abertura, apresentação do seminário e dos participantes e histórico do Programa Sustentabilidade nas Igrejas da América Latina e Caribe – Gustavo Driau

Conceitos de sustentabilidade. Dentro da perspectiva das definições da Federação Luterana Mundial (FLM): Missão em contexto e Diaconia em contexto. Sustentabilidade organizacional é o conceito com o qual se trabalham as ideias de planejamento estratégico em curto prazo (questões financeiras) e em longo prazo, integrando a base de desenvolvimento das necessidades e dificuldades da Igreja.

Através do trabalho com jovens ministros/as é que se pode almejar mudanças das Igrejas, inclusive naquelas com setores tradicionais resistentes às mudanças e aos desafios institucionais e eclesiais em contextos de pobreza e pentecostalismo. É necessário pensar outros modos de ser igreja. É preciso tentar mudar as estruturas tradicionais das igrejas partindo dos setores periféricos, que normalmente são mais abertos às mudanças.



Bloco II: Lideranças para a gestão em Igrejas Sustentáveis – Exemplos de ILS, IELCO e IELB

ILS: Características de nossa liderança: laico, diverso, jovem, comprometimento com as questões pertinentes à Igreja, mas também com temas relacionados com a luta contra a violência, políticas públicas para a saúde, educação, gênero, entre outras. Ações: empoderamento de liderança laica; fortalecimento da participação dos jovens; desenvolvimento de programas por uma cultura de paz; fortalecer a identidade luterana em contextos diversos; desenvolver processos de formação teológica; criar redes que interligam e organizam as microrregiões com incidências de ação local e global. Objetivos estratégicos: Sacerdócio Universal de Todos os Crentes; saúde e opção pelos mais necessitados; trabalhar pela cultura de paz aos jovens.

IELCO: Vê na sua missão uma igreja comprometida, evangelizadora e discipuladora; Igreja de testemunho, de comunhão e de serviço, promotora da paz e da justiça; Igreja do cuidado, da preservação da criação e do meio ambiente. Suas dez principais características de liderança para a sustentabilidade são: debates e

consensos, capacidade de avançar, sentido de pertença, desenvolvimento humano, eficiência e efetividade, sustentabilidade compartilhada, testemunho vivo de apoio, cultura de autossustentabilidade, líder(es) semeador(es), Cristo como centro de toda sustentabilidade.

IELB: O encontro de Santa Cruz serviu como ponto de partida para a reflexão sobre sustentabilidade. A partir dele foram realizadas oficinas de ação e reflexão participativa sobre Missão em contexto, Diaconia em contexto e Missão Urbana, oficinas para pensar uma Igreja diversa, já que formamos uma Igreja multicultural num contexto intercultural de valores e espiritualidades diversas. A partir disso repensamos nossa diaconia. Vimos a necessidade de um plano estratégico que visasse uma perspectiva integral das comunidades, como criação, como seres humanos e como natureza. Vimos que para que isso dê certo é necessário, também, um processo de reconhecimento e autoconhecimento com trabalho conjunto e participativo. Estamos vivendo um processo de reconstrução, pensando diferente a partir de novos contextos e realidades; construindo um horizonte por onde caminhar, confiando na liderança dos jovens e das comunidades de base.

DIA 19 – TARDE

Bloco III: Liderazgos capaces de dar forma a los llamados que Dios nos hace – Gustavo Driau

Distintas pessoas veem coisas distintas. Este é um pressuposto dentro do contexto de crescimento e mudança e também ocorre quando pensamos em sustentabilidade. Podemos dizer que a chave é sermos simultaneamente responsáveis e dependentes, assim como na dialética Luterana.

Na América Latina temos uma concepção de igreja predeterminada, desde o sentido arquitetônico(?). Contudo, dentro da igreja o processo é diferente. É como causa e efeito. Quando se trabalha a temática da sustentabilidade pode-se partir de quatro contextos: o complexo, o complicado, o caótico e o simples ou rotineiro. O complexo é aprender durante a caminhada. Assim como Boff nos fala: “Tudo vai acontecendo processualmente e evolutivamente submetido a um não equilíbrio dinâmico (caos) o qual busca sempre um novo equilíbrio.”

Como se estrutura a igreja? Ela pode ser mais estrutural ou hierárquica ou uma igreja que apoia o trabalho em conjunto. As lideranças em igrejas sustentáveis partem dos seguintes pressupostos: ler e refletir seus contextos e discernir a partir da identidade. Há um sentido de comunidade e de corpo coletivo (partes que se comunicam). É preciso desenvolver a coletividade, trabalhar com redes e facilitar processos. Trabalhar com criatividade e iniciativa.

Trabalhos em grupos

Bloco IV: Apresentação dos trabalhos em grupos

Tema central: tratar de identificar quais são as características e atitudes das lideranças que constituem os processos de sustentabilidade de cada igreja. Reflexões: Ser e estar comprometido não depende somente do tempo, mas do real compromisso. Faz-se necessário a presença da liderança. Contudo, esta liderança não se detém em uma pessoa, mas em toda a igreja (assim como o Sacerdócio Geral de Todos os Crentes), onde todos podem tomar decisões e assim alcançar a sustentabilidade. É necessária também a formação contínua para que sempre possa ocorrer a renovação de ideias e conceitos. É preciso entender a sustentabilidade como um movimento que precisa ser formado, pensado para servir ao mundo assim como era o propósito de Jesus Cristo. É preciso pensar liderança a partir de uma perspectiva coletiva, aberto para mudanças e renovação. Um líder não necessariamente é o responsável pela resolução dos problemas, mas sim de empoderar a comunidade e os/as demais para que estes também possam ajudar no processo de sustentabilidade. Os líderes precisam desenvolver a capacidade de escutar as pessoas para o processo de planejamento seja possível. Todos os indivíduos são importantes e tem algo a oferecer e ensinar no convívio. A espiritualidade também é importante em um/a líder.

Exposição: Unas claves de sustentabilidad

Pré-condições para se entrar no tema/processo de sustentabilidade: a) sentido profundo de urgência; b) pré-disposição das autoridades (das igrejas); c) abertura para a colaboração; e d) abertura para entender o contexto.

Elementos positivos: reconhecimento de novos modelos de ministério (como oposição ao pastorcentrismo); participação da base; conexão com o contexto; atenção à mordomia – membros participando da mordomia e do dízimo; repensar a formação de lideranças; importância de oficinas como um processo do aprender.

Elementos negativos (ou não positivos): várias igrejas utilizam equivocadamente o termo autossuficiente; só capacita líderes; trabalhar “asilados” não é saudável; as igrejas não compartilham os processos construídos.

Elementos pendentes: trabalhar a mordomia com a base; mordomia em tempo integral; voluntários em serviço; aspectos financeiros – igrejas buscando recursos de fora; trabalhar na transparência; o Sacerdócio Geral de Todos os Crentes precisa ser trabalhado mais (também para a ELCA); o contexto de pobreza e marginalização que os ministérios implicam; interculturalidade e acompanhamento; renovação permanente de pessoal.

De onde vêm as boas ideias? Elas nascem de outras ideias. As boas ideias vêm de dentro da comunidade, não nascem de uma pessoa. As grandes criações também nascem da cooperação. É um equívoco contratar *experts*. Todos podem ser inovadores, mas devem ser compartilhados.

A igreja/instituição social nasce para cumprir sua missão: atender pessoas e não arrecadar dinheiro. Como as igrejas podem manter este valor social? a) através de uma avaliação das suas ações, planejamento e fortalecimento das instituições; b) não há modelo de gestão único. A gestão se adapta às realidades, é necessário conhecer a comunidade.

– missão: finalidade da instituição. É preciso revisar constantemente e olhar para fora da instituição em busca de oportunidades;

– objetivos são definições do que a instituição precisa realizar em determinado tempo, devem ser alcançáveis;

– estratégias são as ações de como movimentar recursos humanos e econômicos para realizar os objetivos e cumprir a missão;

A inovação nasce do estranhamento. Quando não se estranha, perde-se a capacidade de inovação, capacidade de se reinventar. As mudanças devem ser encaradas como oportunidades e sem quaisquer receios. *Marketing*. É preciso comunicação interna e externa. Só quem está dentro entende o que se quer comunicar.

Podemos citar cinco formas de ajudar a instituição: 1) grupo dirigente; 2) conhecer profundamente a comunidade; 3) equipe de pessoas (Afonso Murad – Gestão e Espiritualidade); 4) recursos e transparência; 5) serviços que servem para a comunidade (relevância social).

Sempre devemos lembrar que sustentabilidade é diferente de estabilidade; é articulada entre missão, objetivos e estratégias. Organizações sociais são diferentes de Estado e empresas. A missão define/localiza para onde se quer ir. Devemos dar oportunidade de participação em conjunto, entre todos os membros da comunidade.

Gestão e liderança em igrejas sustentáveis

Quantas igrejas têm definida sua missão? Quantos sabem de coração sua missão? Missão é uma força que nos move. Dentro dessa missão, a aprendizagem pode ser elencada em cinco dimensões:

a) necessidades contextuais: crescimento da membresia, igrejas novas, impacto da crise financeira, preocupação com o futuro.

b) renovação do conceito de sustentabilidade;

c) eclesiologia (pensando e construindo igrejas);

d) gestão e recursos (desenvolvimento de recursos humanos e econômicos);

e) metodologia: educação popular (ação-reflexão-ação), compartilhar o conhecimento.

Um caminho importante é formar e compartilhar os processos que acontecem na investigação acadêmica. Precisamos teologizar nossa ação para deste modo voltar nossas forças para o empoderamento ativo do corpo de Cristo.

Um ponto referente é a dimensão do trabalho em modalidade de redes. O trabalho em rede enriquece as dimensões de compartilhamento e a troca de experiências motiva mutuamente a diversidade prática. Entre as possibilidades do programa se considera que a educação popular pode ajudar no contato social. O PEP nem sempre é o ponto de partida para uma sustentabilidade eclesial, pois nem sempre possui o poder de solucionar eventuais problemas.

Temos que nos dar conta de nosso objetivo. Precisamos compreender a redação dos procedimentos desde a busca de mecanismos que contemplem as diferentes expressões de espiritualidade. Recordar que nossa dimensão teológica perpassa por uma unidade “plurocêntrica”. Os recursos recebidos nos tornam co-responsáveis pela administração sustentável da igreja. Para isso precisamos viver desde o discipulado constante e responsável.

Pontos ressaltados pelos participantes – troca de experiências:

- Espiritualidade e liturgia;
- Conteúdo da formação;
- Aguçar a visão para perceber os limites e as ferramentas que podem ajudar no processo de empoderamento;
- Novos paradigmas para reconhecer e construir igreja;
- O método e modo de trabalho dinâmico e motivador;
- Despertar novos conceitos a fim de se conduzir/pescar os objetivos;
- Justiça de gênero;
- Sentimento de pertença ao processo;
- Perceber ou encontrar em nosso meio alguns recursos para servir à missão de Deus.

Como desafio, precisamos cuidar e dar atenção aos referentes, implementar espaços sustentáveis no pequeno espaço, vivenciar uma espiritualidade sustentável, criar conteúdos a partir de nossas ações e contribuir para os espaços de reflexão.

DIA 20 – MANHÃ

Bloco I: Sustentabilidade, resiliencia y capacidad adaptativa em las Organizaciones – Susana Rocca

Resiliência: capacidade elástica de um material para recuperar sua forma original depois de ter sido submetido a uma pressão deformadora. Quanto ao ser humano: capacidade humana universal de lidar e superar crises e situações traumáticas. As crises fazem parte das comunidades humanas. A resiliência é importante para superar as dificuldades. Quando uma comunidade aprende algo com as dificuldades é porque está lidando com os problemas e transformando sua vida comunitária, nisto consiste um processo resiliência.

A resiliência é inata ou adquirida? Somos ou estamos resilientes? A resiliência é uma capacidade que pode ser desenvolvida. As aparências nem sempre mostram as pessoas ou comunidades que tem mais aptidão à resiliência. Na perspectiva da sustentabilidade, é preciso trabalhar a resiliência nas comunidades como forma de desenvolvimento e de enfrentamento das dificuldades.

Como promover a resiliência em comunidades de fé? Ressaltando as possibilidades de superação através da aceitação incondicional. Encontrar, nas comunidades, um espaço de oportunidades de aceitação das dificuldades e de ajuda incondicional. Sem preconceitos, abandonar as ideias preconcebidas do outro.

Quem são os tutores de resiliência? “É alguém que acredita na potencialidade da pessoa, que sabe ouvir e constrói um vínculo empático para ajudar a pessoa no desenvolvimento de suas capacidades de superação”. É aquele que acredita na potencialidade da comunidade, desempenhando um papel importante no acompanhamento do desenvolvimento e na superação da crise.

Redes de apoio: convênios, acordos, parcerias que potencializam as possibilidades de crescimento das comunidades.

Autoestima: o olhar de si mesmo determina as possibilidades de superação. É papel das lideranças trabalharem com a autoestima das comunidades, observando seus aspectos culturais e sociais. É a aceitação de si mesmo, a aceitação das características da identidade se dá no encontro/confronto com outro, com o diferente. A autoestima está relacionada com a sua história e as dificuldades.

Aptidões e capacidades no processo de adaptação: sociabilidade, autonomia, postura ativa (vítima ou vitimizador), protagonismo, pensamento crítico/reflexivo. Projeto de vida da comunidade: otimismo, perdão, engajamento, humor, liberdade e força de vontade.

Bloco II: Modelos bíblicos de liderança sustentável – Márcia Blasi

O que é liderança? Capacidade de mover um grupo. Capacidade de olhar e escutar intencionalmente. É facilitar, fazer as coisas acontecerem. É escutar Deus e o povo. Facilitar processos, diálogos. Alguém que dirige um grupo para alcançar um bom objetivo. Quem inspira e motiva novas ideias. “Liderança é uma prática cultural, um fenômeno profundamente enraizado e aceito na maioria das sociedades”.

Na bíblia, ao listarmos lideranças, apareceram somente três mulheres: nenhuma é presidente, nenhuma exercita cargos importantes. Nossa ideia de liderança está baseada em modelos masculinos. Um líder tem de ser forte, falar, ter caráter/moralidade. Jacó, Abraão, Salomão, Davi. No imaginário e no material de trabalho com crianças as mulheres sequer aparecem entre os principais líderes.

Exemplos de lideranças femininas: a) Débora - sua liderança: diariamente sentava debaixo de uma árvore, ouvia, julgava, percebeu o sofrimento do seu povo, fez alianças e não se negou a ir ao campo de trabalho. b) Miriam - (Ex 15.20-21): Convidou as mulheres para celebrar; contou os feitos de Deus, agradeceu a libertação. Também é exemplo de liderança sustentável; c) Maria e Rode (At 12.12-12), Lídia (At 16.11-40), Maria (Lc 24.1-11, At 1.114,21).

As primeiras comunidades se reuniam nas casas. No contexto greco-romano o espaço da casa era preferencialmente da mulher. O homem era o patriarca. Os homens passam a ser líderes quando a comunidade começa a sair da casa. Liderança diversa, diaconal, do serviço. A diferenciação “Homens – liderança X mulheres – serviço” é uma característica das nossas igrejas atuais.



Igualdade não significa justiça. É preciso dar de acordo com as necessidades e diferenças, ser solidário e não paternalista. Há a necessidade de participação e de mudanças conjuntas. Tomar decisões em conjunto. Justiça é participação, é abertura para as transformações.

O que aprendemos com isso?

- a) Liderança dentro dos contextos de injustiça, na transformação;
- b) Cada pessoa pode liderar, pode aprender a ser uma boa liderança;
- c) Valorizar a diversidade de lideranças;
- d) As injustiças de gênero prejudicam homens e mulheres, limitam as possibilidades de mudanças e empobrecem ações libertadoras.
- e) Espiritualidade: a celebração como forma de aprimorar lideranças.

Para realçar as lideranças das mulheres é importante visibilizar os textos bíblicos polêmicos, é preciso exercitar a hermenêutica da suspeita. Na América Latina não há mais impedimentos quanto à ordenação de mulheres. No entanto, as próprias mulheres contribuem para os modelos machistas, numa sociedade machista, reproduzindo modelos machistas. Isso afeta não só as mulheres, mas os homens também. Precisamos encontrar outros modelos. Uma rede de mulheres líderes para apoiar a caminhada de novas lideranças. As particularidades femininas podem nos ensinar novas lideranças. Precisamos saber discernir que as características “femininas” são dadas culturalmente e que novos modelos inclusivos de gênero podem incluir também o trabalho de homens. Precisamos de uma reflexão conjunta sobre os antigos e os novos modelos de liderança.

Bloco III: Modelos bíblicos de liderança – Valério Schaper

Liderança:

- Romper com o síndrome de “silo” no desenvolvimento da liderança;
- Trabalhar com a concepção de liderança;
- Síntese da busca: motivo bíblico (cristológico) que ajude a refletir teologicamente novas lideranças bíblicas para o contexto latinoamericano;
- Comunidade de Filipenses: tema da liderança sustentável com grande contribuição cristológica (Fp 2.5-11);
- Pensar uma nova dinâmica de liderança;
- Cristologia kenotica;
- A comunidade começa com a conversão de uma mulher: Lídia;
- Ameaças dos ídolos externos, ameaças internas de convívio, partidarismos. Vive-se uma crise de identidade teológica.

A maior ameaça à comunidade advem da condução insustentável da liderança. Paulo fala de Evódia e Sintique que estão em discórdia. São companheiras de trabalho. Entretanto, a literatura de pesquisa não fala de um problema de liderança.

Hino cristológico. Paulo, no cerne de sua reflexão, toma um hino – que não é de sua autoria – cantado pela comunidade e faz uma análise teologia a partir dela. Ele toma o que a comunidade produziu. Este texto não produziu uma cristologia, não foi abordado. Há dois movimentos. O primeiro movimento de descida. Cristo como Deus se faz humano. Esvazia-se e se faz servo. De Senhor a servo. Kyrios a doulou.

Para Comblin há quatro degraus de descida: ser humano, escravo, morto e crucificado. Cristo percorreu os quatro momentos. É a kénosis, caminho ao vazio. Daí surge o segundo movimento: para cima. Neste, o sujeito é o Deus Pai. Este não é idêntico ao primeiro. Ao encher-se novamente o faz de forma diferente.

Implicações para a liderança sustentável: o vazio não é meta, mas é a condição da liderança. A ausência de valor não é a finalidade, mas passa por ela. Esvaziar é abrir mão de um privilégio. Muitas correntes têm dificuldade com isso pois entendem que é não ter poder de realização. Para Deus é diferente. Não é o nada. Deus cria do nada e, por isso, transforma. Há uma dificuldade para aceitar que Deus transforma, cria a partir do nada. Justamente porque Deus opera a partir do nada, então o esvaziar não “não é o nada”, mas é de onde surge o poder de transformar (2 Co 12.9 - poder na debilidade, na fraqueza para que repouse sobre o poder de Cristo). Em perspectiva kenótica o vazio nunca é vazio. O vazio kenótico é o espaço da graça. A graça está no cerne do processo bíblico de mudança.

Nas dinâmicas organizacionais, caminha-se para o âmbito da graça, para baixo, para que Deus reconduza de volta para o que é diferente. Volta-se para o serviço, para a diaconia. Esvaziar-se do poder próprio para se encher novamente do poder do serviço (Fp 1.6).

Questões: Reflexão cuidadosa de esvaziamento desde a perspectiva de gênero. Há uma carga cultural a respeito do serviço. Carga de culpa pelo papel que ocupa. Pensar nos contextos onde trabalhamos dá um nó na cabeça. É preciso interpelar-se pelo texto e converter-se. É comum ouvir o texto e seguir exercendo a liderança sem entender seu significado. As lideranças tomam o poder ao invés de afastar-se dele. Quanto ao tema da cruz como sofrimento, não é preciso falar de cruz, pois o povo já vivencia (a pobreza imposta). A vítima tem a solidariedade do crucificado. Há, com isso, implicações nas questões de gênero. É preciso pensar a meritocracia, os líderes carregados de títulos. Hoje, é preciso pensar novas dimensões de liderança. Não se trata de uma rejeição do poder de maneira geral, mas de dar nova forma de exercício ao poder. É um poder que atua de forma não violenta através do espírito de não violência, pela negação de uma auto-imposição.

DIA 20 – TARDE

Bloco III: Rede de produção e rede de tutoria do Instituto Sustentabilidade – Cursos virtuais do InS

O intuito dos cursos virtuais é capacitar lideranças e membros das comunidades da América Latina e Caribe para a temática da sustentabilidade. Com a parceria do NEADEST, a perspectiva é tratar de assuntos diversos, integrando-os com as realidade locais (reflexão – ação – reflexão).

A ideia é que o curso seja 100% virtual, com conteúdo trilingue, vídeos dublados e/ou legendados. Cursos autoinstrutivos e autointerativos – com apreensão e compreensão de conteúdo. Possuem uma estrutura genérica com várias abordagens pedagógicas (vídeos, artigos, fóruns, etc.). A ideia é termos um conteúdo contextualizado, produzido por profissionais especializados e visando possibilidade de aplicabilidade e continuidade na prática. O fórum é um espaço de troca de experiência. É uma oportunidade de dialogar com outras formas de linguagens.

O intuito é promover a formação de multiplicadores, nas comunidades, com a possibilidade de disponibilizar o material para as comunidades. Por isso, a importância de tutores locais. O papel da tutoria é acompanhar e zelar pelo processo de ensino-aprendizagem, conectar os textos e as falas dos participantes. Terá acesso ao contexto dos estudantes, se ocupará com os materiais expressos e conceituais. O perfil necessário é a competência do conhecimento, saber transformar informação em conhecimento, ser cooperativo, conhecer todo o curso, conhecer o estudo autodidata, competência na comunicação virtual, saber utilizar novas tecnologias e estimular o pensamento crítico. Haverão professores especializados, os quais serão responsáveis pelos conteúdos da disciplina. A ideia é multiplicar o conhecimento que já existe, mobilizando recursos que já existem.

Utilizaremos a plataforma moodle (também adaptada para a versão móvel, podendo ser utilizada em smartphones) para elaborar as aulas virtuais com códigos abertos. Serão três formas de utilizadores: administrador, professor e estudante, com formatos social, semanal e de tópicos. O acesso será através do site do InS.

Como principais recursos, podemos citar: fórum de discussão, chat (com horário pré-estabelecido), glossário, lista de definições, questionários, textos coletivos, tarefas e envio de arquivos. O suporte técnico fica à disposição no período do curso.

No total são quatro níveis, sempre realizados em parceria com a Faculdades EST: a) nível I: cursos de extensão para todo o público; b) nível II: cursos de extensão direcionados para conselhos, diretorias e presbíteros; c) nível III: cursos de especialização pressupondo curso superior; d) nível IV: direcionados ao mestrado profissional, gestão e liderança de comunidades eclesiais (este nível é semi-presencial).

Quem ministrará os conteúdos serão sempre pessoas que estão na caminhada do InS. Os cursos surgiram das ideias/apresentações dos referentes do próprio InS. A ideia é capacitar, não de forma ampla, mas visando as necessidades específicas das localidades.

Las claves en los procesos de fortalecimiento y de sustentabilidad en las Iglesias de AL y el Caribe – en la base de observaciones en Costa Rica

Processo da Planificação Participativa - diagnóstico: consolidar o pastorado, institucionalizar e regular a organização e concentrar-se na diaconia. O interesse é concentrar-se em alguns pontos sobre o desenvolvimento sustentável da igreja. Não há desenvolvimento sustentável de uma igreja sem clareza teológica.

Concentrar na diaconia é a identidade da ILCO. Uma igreja sem paredes. Existe um extenso público diverso e marginal para ser atendido pela igreja. A ILCO, por valorizar este público, tem uma posição diferenciada de outras igrejas. É considerada quase como um movimento social. Todo este movimento fez com que a igreja não sistematizasse a identidade dela. Há avanços com seminários de formação teológica.

A organização e a estrutura da igreja: a base é o Sacerdócio Universal de todos os Crentes, reafirmado no plano de ação. O sacerdócio universal afirma a diversidade. Serve para promover estruturas participativas e democráticas. Na prática a estrutura aparece muito centrada na figura do bispo e dos pastores. Esta ação paralisa a estrutura e gera dependência financeira.

Consolidação do pastorado: a compreensão do ministério eclesial e da formação teológica é mais profunda. O bispado é uma função/elegível. Também pode ser entendido como uma ordenação para toda a vida, elegível por 6 anos com possibilidade de reeleição. É necessário clarear a formação teológica sobre o ministério que auxiliará na formação da identidade da igreja. Necessita-se de uma formação tanto para leigos, como para pastores.

Exposição - Gastellu

Martim Jung – a sustentabilidade é um desafio de que Deus irá sustentar, mas também é um desafio para a igreja se sustentar. Desde 2006 começa-se a falar em sustentabilidade. Este trabalho, depois de 8 anos, entende que é necessário a colaboração conjunta. Hoje a grande maioria das igrejas entendeu que há vários tipos de ser igreja, outro modelo de igreja é possível. A diversidade está sendo percebida como riqueza da igreja. A variedade enriquece.

Em 2006 as igrejas olhavam para seus problemas próprios e hoje há uma rede que as fortalece. Ao mesmo tempo, todas as igrejas reconhecem o Plano Estratégico Participativo. Há uma necessidade de reconhecimento de estatutos e regimentos internos, já que estes representam documentos necessários para o trabalho. Muitas igrejas tem se encontrado para estabelecer estratégias de missão.

Há uma consciência da necessidade de capacitação das lideranças da igreja e não somente dos pastores. Há um empoderamento das comunidades de fé como possibilidade de influir em sua própria igreja. Há, também, uma relação entre espiritualidade e sustentabilidade. Isto se mostra na sacralização do encontro que está acontecendo. É preciso um equilíbrio entre olhar para frente e para o retrovisor para reconhecer os avanços que foram alcançados. Um desafio: como a cooperação internacional é importante para a sustentabilidade das igrejas? Como trabalhar a sustentabilidade em nível internacional?



Sínteses de conceitos - Trabalhos em grupo:

Grupo 1: Liderança; redes; resiliência; sustentabilidade contextualizada; compartilhar experiências e impactos locais; identidade luterana contextualizada; modelos bíblicos sustentáveis “kenosis”; PEP é uma ferramenta, não a solução. Questões: horários rígidos e compactos, facilitar a tradução, material de suporte dos expositores, momento de integração, intercâmbio/compartilhar dos grupos.

Grupo 2: Reconhecimento do Sacerdócio Universal; uma igreja em contexto; importância das releituras bíblicas de gênero; sustentabilidade; liderança sustentável; redes/construir, relações/mutualidade; construir comunidades. Questões: Temos clareza da missão em nossos contextos? Não forçar os modelos de igreja para dentro dos contextos.

Grupo 3: Liderança é um conceito importante e tem mais de um modelo. Kenosis. Espaço de graça quando não sabemos nada é que vemos a graça de Deus. Redes, porque assim não estamos sozinhos, somos parte do corpo de Cristo. Não há somente um modelo. Gênero e liderança. Fortalecimento das instituições. Questões: a resiliência é uma vivência que lida com as forças internas e externas. Capacidade da comunidade de resiliência. Pensar no Sacerdócio Geral como participação da comunidade. A celebração é importante em cada um desses passos. Este processo aconteceu, como está?

Grupo 4: Tensão entre passado, presente e futuro. Complexidade. Resiliência/templância. Sustentabilidade. Redes – centralizada? Distribuída? – Kénosis. Questões: sabemos pastorear, mas sabemos gerir? Como nos vemos e como os outros nos veem? Qual igreja queremos ser? Questões de gênero.

Para o futuro:

- Delimitar e aprofundar determinados temas, aprofundar a vivência teológica e espiritual.
- Tema que muito apareceu foi a eclesiologia, sequência de sustentabilidade.
- Disseminar/polo multiplicador das ideias do evento.
- Sistematizar as comunidades de prática.
- Enfatizar a formação por parte dos participantes para a comunidade.

DIA 21 – MANHÃ

Bloco I: Sustentabilidade – o presente do futuro e o futuro do presente – Domingos Armani

O conceito de sustentabilidade apresenta uma relação e uma tensão entre o presente e o futuro. É tornar o futuro mais presente. Qual futuro desejamos para nós e para a sociedade? Sustentabilidade é a capacidade de uma organização de manter o valor social de seu trabalho de forma duradoura. Se é uma capacidade, então é



possível aprimorá-la e fortalecê-la. A importância está no seu valor e representação social, na sua contribuição para a resolução de problemas sociais. E menos em relação ao tamanho e tempo de existência das instituições. O âmago da sustentabilidade é a contribuição para o exercício de direitos e combate às injustiças sociais.

Comparação da sustentabilidade com a imagem de uma figueira que tem suas raízes à mostra. Embora a sustentabilidade seja uma capacidade, necessita de reconhecimento. O reconhecimento do outro é imprescindível. São os contextos e vínculos com a sociedade, raízes longas e fortes, que determinam a força da sustentabilidade dentro de uma instituição.

A sustentabilidade ajuda a ter uma visão mais complexa, integrada e multidimensional a respeito da sociedade. Há muitas facetas nas questões sociais. É preciso olhar as conexões das relações sociais. Exige também que se olhe para as organizações de forma integrada, para os elementos sociais, econômicos, interpessoais. Uma visão alinhada de todos estes elementos. É preciso superar uma visão estanque do que está dentro e fora. As instituições são mais porosas em relação à sociedade. A sustentabilidade exige um equilíbrio dinâmico nas relações com a sociedade, observando a qualidade dos vínculos.

É uma questão de complexidade. Os padrões também existem nas coisas complexas. É preciso olhar as relações e conexões com os padrões estipulados pela sociedade. É preciso olhar para a complexidade para enxergar os vínculos necessários das relações próximas entre passado, presente e futuro. E aí se faz uma relação entre os aspectos políticos, técnicos e administrativos. Não se pode olhar para essas coisas de forma segmentada. Estas coisas estão entrelaçadas. É a sustentabilidade dos desafios.

Da mesma maneira, propósito, método e resultados estão relacionados e interligados. Há um foco tão forte nos resultados que os propósitos não aparecem. Sustentabilidade é uma relação entre ator, setor e sociedade. A sustentabilidade de uma organização depende da sustentabilidade do seu setor e mesmo do seu país, das condições de sustentabilidade do setor e da sociedade.

Aperfeiçoar sustentabilidade é a capacidade de interagir criativamente com contextos cambiantes, capacidade de se reinventar. Há uma necessidade de sempre mudar com novos contextos. E aí temos um paradoxo: atuação e relevância efetiva X interagir com o contexto/reinventar. A tendência é a estabilidade. Se o contexto muda, as instituições vão perdendo relevância. Muitas coisas estão em interação e não há, necessariamente, uma relação entre causa e efeito sempre.

Sustentabilidade e democracia

Existe uma relação intrínseca entre a sustentabilidade das organizações sociais de defesa de direitos e a qualidade da democracia de um país? É possível a sustentabilidade destas organizações em um país não democrático? Nas fronteiras dos países há possibilidade de que uma organização contribua em um país não democrático. Em condições de sustentabilidade depende das interrelações entre os diversos níveis: organização, setor e sociedade.

A sustentabilidade ainda requer um ambiente nacional de liberdade de organização e expressão. Requer também legislação que regule e fomente a ação autônoma das organizações. Um papel legalmente reconhecido pelo Estado. Os organismos internacionais também amparam a sustentabilidade.

A sustentabilidade requer sensibilidade e abertura da mídia convencional acerca do papel desempenhado pelas organizações. É necessário adquirir novas relações, saber pautar a mídia, influenciar a sua agenda. Ajudar a formar uma opinião pública a respeito de um trabalho numa comunidade. É preciso de uma estratégia comunicativa. É um elemento de sustentabilidade essencial.

A sustentabilidade exige a capacidade institucional de fazer avançar as condições político-legais e socioculturais que regulem e fomentem a ação autônoma das organizações. É um trabalho conjunto das organizações em prol de condições adequadas para o trabalho social.

Lideranças

Que tipo de lideranças sociais melhor satisfazem as exigências da sustentabilidade? Que tipo de competências vão ser mais valorizadas?

- Competências e atitudes desejáveis: compromisso e sensibilidade social; espírito crítico e democrático; visão complexa dos fenômenos sociais – conseguir ver as conexões.
- Nível das competências: fala pública capaz de sensibilizar e persuadir; necessidade do reconhecimento do outro, convencimento; competência técnica; necessidade de qualidade técnica; atitude profissional; compromisso com resultados; só a causa, propósito, não basta; capacidade de gerenciar risco e incerteza; necessidade da ponderação sistemática e participativa; capacidade de ler o mundo.
- Habilidades pessoais - Habilidade de relacionamento (não somente com pessoas mas com outras organizações): saber trabalhar só e em equipe; estilo de liderança democrático; capacidade de lidar com diferentes tipos de interlocutores; flexibilidade para ajustes e mudanças; aptidão para inovar; disposição de escutar e aprender. Ressalta-se a necessidade de vínculos extensos e profundos. Apesar de serem invisíveis precisam ser construídos.

Questões de debates:

- capacitação de recursos. No Brasil, boa parte dos recursos vem do Estado. Mas na América Latina não é assim. Há dificuldades de trabalho com questões polêmicas como a agricultura. Há um controle muito grande do Estado. Uma variável fundamental de uma ONG é a condição de tratar de determinados assuntos de um país.
- a autoestima. A incerteza em atirar-se em assuntos sem estar preparado. É importante não tomar decisões sozinho em contextos muito diferentes ou que mudam com muita frequência. É importante ressaltar o trabalho conjunto com outras organizações. No caso do Brasil, havia muito tempo que se tinha uma política de inclusão social, mas houve grande manifestação nas ruas pedindo mais mudanças, sem que isso acontecesse com a mediação das ONGs e Igrejas. Há um contexto de grandes mudanças no Brasil.

- como conseguir coerência entre a fundamentação teológica e o trabalho das igrejas? As Igrejas cristãs tradicionais não estão mais sustentáveis. A sua oferta de serviço tem menos acolhimento na sociedade brasileira. Há um problema teológico também.

- mais democracia pode ser mais sustentabilidade. Momentos de crise são momentos de avanços e novas possibilidades. As crises surgem como oportunidades de sustentabilidade. É momento de inventar novas formas de atuação social, como foi o caso da ditadura brasileira. No momento de hoje também é preciso se reinventar para o exercício das missões das instituições.



Bloco II - Comunhão, movimentos e redes: uma perspectiva a partir da sustentabilidade - Valério Schaper

O conceito de rede: uma visão do instituto de sustentabilidade a respeito de rede. Uma imagem mental de rede é a internet. Entretanto não se sabe se é a melhor imagem de rede. É preciso desconstruí-la. Controle de rede, distanciamento/isolamento, poder, exclusão digital, dependência. Como fazer para que isso não atrapalhe a caminhada? A FLM se define como comunhão de igrejas. A comunhão é uma aproximação bíblica de rede. Redes de mulheres, de jovens, de VIH-SIDA, redes de lideranças podem ser citados como exemplos de redes na FLM.

O programa de sustentabilidade nasceu como uma rede e gerou uma rede. É real, existe. Há referentes, organismos, igrejas, grupos. O programa de sustentabilidade é uma rede em movimento, a caminho, num caminhar. Este movimento é vivo e atuante, questionador, contributivo e criativo. Ele tece a rede. A rede do programa gerou o Instituto de Sustentabilidade. Lançar a rede em águas mais profundas torna-se um desafio: o de formar lideranças e gestores. Faremos do movimento uma estrutura? Duvidas e reações: temos estruturas, são meios e não fins. Temos razões teológicas para temer as estruturas. Temos idéias boas que se transformam em péssimas estruturas.

O InS e as redes: a) “primeiro a rede, depois a estrutura. Uma estrutura montada antes da rede pode capturar alguma outra rede conspira contra a própria rede. E rede de pesca” (A. Franco); b) InS: redes

devem vir primeiro. É preciso respeitar este princípio, estar ao seu serviço; c) o programa como rede nasceu primeiro.

Há muitas maneiras de se pensar rede: centralizado, onde tudo sai do centro; descentralizado ou multacentralizado, onde os pontos aparecem desconexos e há hierarquia; mas a melhor forma de se pensar em uma rede é como uma rede de pesca, onde tudo está próximo e conectado. Os pontos são os mesmo, mas as conexões são diferentes. Uma ampla rede com redes menores.

Nesse sentido, o InS quer estimular redes, promover conexões. Precisa se organizar a partir das redes para efetivar seus propósitos. O programa, igreja, movimentos, ONGs, são as redes que alimentam o InS. Sem elas não há InS.

O InS tem como metas: a) capacitar lideranças que saibam promover e liderar redes; b) coordenar uma rede de tutores; c) coordenar uma rede de produtores de conteúdo que não estão no InS; d) coordenar uma rede de educadores e pesquisadores, teólogos que dirijam as redes.

Apresentação do vídeo de Augusto Franco sobre REDES.

No âmbito eclesial temos duas formas de pensar redes: uma a partir dos fios ou nós e outra a partir dos vazios, dos espaços. Em uma rede os fios, a trama, os nós são tão importantes quanto os pontos. E se olharmos por essa perspectiva temos uma nova forma de enxergar, pensar e exercitar o poder das lideranças: a partir do vazio (kenosis).

Questões:

- estamos acostumados a redes centralizadas, com a necessidade de controlar e de decidir. Há a necessidade de uma nova forma de educação, pois pode haver frustrações nas mudanças de modelos desses tipos de redes. Buscamos a transformação. É um processo, é um caminho.

- o modelo de rede distributiva. Há muitos pontos, há pontas soltas para novas conexões. Há justaposição destes modelos de redes nas igrejas. As viagens de Paulo, o mapa das conexões, são um exemplo de redes de trocas. As cartas eram intercambiadas, acrescentavam frases e idéias e se comunicavam. Como podemos ver, estamos imersos em uma rede há muitos anos.

- redes sociais/mídia. As redes sociais convocam milhares de pessoas, podem convocar por descontento ou para defender idéias. Mas é interessante analisar o que as motiva, o que as reúne, quais as motivações éticas do



chamamento das redes e do seu uso. É importante perceber como as coisas acontecem a partir das nossas comunidades, dos nossos contextos sem deixar de olhar o contexto global.

- como avaliar as redes menores que nos conectamos, com moralidade que discordamos? Há Necessidade de um processo de diálogo e de convencimento para as novas conexões dentro do modelo de rede distribuída. Além disso, é preciso cuidar para não transformar a rede num enredamento.

DIA 21 – TARDE

Bloco III – Apresentação dos painéis e produção coletiva de aprendizagem

Bloco IV – Avaliação do encontro/seminário



