

Pastoreai 2010 - Atibaia

O "NEGÓCIO" PRÁTICO DO PASTOREIO

PROJETO
TIMÓTEO

Estudo disponível no site: projetotimoteo.org.br

PASTOREAI
O “NEGÓCIO” PRÁTICO DO PASTOREIO

1. INTRODUÇÃO

2. MODELO ORGANIZACIONAL – Página 2

3. MELHORES PRÁTICAS PARA LÍDERES DE IGREJAS – Página 3

4. EXEMPLO DE UMA ALIANÇA PARA PRESBÍTEROS– Página 4

5. OBSERVAÇÕES DE UM PRESBÍTERO E EMPRESÁRIO – Página 5

6. CONCLUSÃO

MODELO ORGANIZACIONAL

Este é o modelo organizacional da Highland Church of Christ em Abilene, Texas, EUA. Ele funciona bem para a Highland e encaixa bem na sua cultura. Este modelo é apresentado apenas como um exemplo e uma ferramenta para facilitar discussão já que cada igreja tem os seus próprios objetivos, missão e cultura.

1. Determine valores e princípios centrais:

- ❖ Capacitando, encorajando e equipando
- ❖ Dando permissão – estabelecendo limites
- ❖ Processo em grupo com expectativas comportamentais claras
- ❖ Comunicações abertas e francas

2. Organização e operação:

- ❖ Seleção de liderança
- ❖ Equipe administrativa, Equipe pastoral, Equipe de Visão
- ❖ Comitê de Presidências
- ❖ Gerenciamento e Resolução de Conflitos – como uma questão é resolvida
- ❖ Planejamento visionário e discernimento estratégico

3. Reuniões:

- ❖ Agendando, preparação e execução
- ❖ Ênfase pastoral
- ❖ Foco na oração
- ❖ Aberta para todos (incluindo pregador e membros), exceto para questões sensíveis

MELHORES PRÁTICAS PARA LÍDERES DE IGREJA

Autor: Charles Siburt

1. Líderes de igreja negociam e usam alianças comportamentais saudáveis.
2. Eles iniciam reuniões periódicas da família congregacional.
3. Eles sabem quais são seus pontos fortes e suas fraquezas, e lideram usando seus pontos fortes.
4. Eles tomam iniciativa pastoral para intervir em situações conflitantes.
5. Eles se reúnem com menos frequência e por menos tempo.
6. Eles designam horários fixos para confraternização.
7. Eles implementam avaliações de crescimento anual para todos os funcionários para assistí-los ao crescimento.
8. Eles trabalham colaborativamente com os diáconos e líderes dos ministérios.
9. Eles lidam com polaridades ao invés de eliminá-las.
10. Eles lidam e gerenciam mudança e transição sabiamente.

PASTOREAI

EXEMPLO DE UMA ALIANÇA PARA PRESBÍTEROS

Highland Church of Christ

GERAL

- Cada presbítero, não importa o tempo servido, tem o mesmo valor.
- Cada presbítero está sujeito à supervisão dos outros presbíteros (atitudes de submissão mútua).
- As esposas dos presbíteros são companheiras nas responsabilidades e atividades pastorais dos seus maridos

REUNIÕES

- Todas as decisões serão tomadas pelo grupo inteiro.
- Todas as grandes decisões sobre funcionários serão feitas pelo grupo inteiro.
- Reuniões de presbíteros são abertas, exceto para sessões executivas para discutir questões sobre funcionários.
- Nas reuniões, uma pessoa poderá falar somente depois de ser reconhecido pelo “presidente”
- A maioria dos presbíteros deve estar presente para aprovar ou desaprovar uma moção.
- Um presbítero que não está presente é como se tivesse votado com a maioria.
- Um voto com pouca margem indica que a questão deveria ter mais tempo para poder orar e refletir mais.
- Os presbíteros concordam em apoiar decisões do grupo como se o voto tivesse sido unânime.
- Se um presbítero não puder apoiar uma decisão por razões de consciência, ele pode pedir que a questão seja reconsiderada.

COMUNICAÇÃO EXTERNA

- Presbíteros evitam comunicar com outros que representam a sua opinião pessoal como a opinião do grupo inteiro de presbíteros.
- Ao expressar seu ponto de vista pessoal, deve ser identificado claramente como seu ponto de vista pessoal.
- Presbíteros não deveriam expressar seu ponto de vista pessoal fora do grupo de presbíteros se ele está em oposição à decisão tomada pelo grupo inteiro.
- Confidencialidade deve ser respeitada sempre.

PASTOREAI

OBSERVAÇÕES DE UM PRESBÍTERO E EMPRESÁRIO

Autor: Roland Orr

1. Percepção é a realidade para o perceptivo, e logo se torna realidade para todos.
2. Pense e planeje estrategicamente.
3. O processo muitas vezes é mais importante do que a decisão final.
4. MEDO é uma “palavra de quatro letras” para liderança ineficaz.
5. Seja pró-ativo e não reativo.
6. Ouça agressivamente e procure entender antes de responder.
7. Uma posição minoritária é uma chance para conversa, não paralisada.
8. Focalize nos interesses de base, não nas posições... aprofunde-se.
9. Fuga não é uma maneira apropriada para responder ao conflito.
10. Executivos, pregadores, funcionários e presbíteros todos requerem pastoreio... quem pastoreia os pastores?
11. Fale com a pessoa, não sobre a pessoa... sem triângulos.
12. Adiar uma decisão é uma decisão; resultado: decisão ou não você deve ter um “próximo passo”.
13. Paralisia por análise é um genuíno obstáculo ao progresso.
14. Ao lidar com mudança, as 3 chaves mais importantes para o sucesso:

1º - Comunicação

2º - Comunicação

3º - Comunicação