

Gestões de Conflitos Eclesiásticos



ACB

Academia Científica do Brasil

Transforme os problemas entre seus liderados em algo positivo.

Dr. João Domingos Soares de Oliveira

INTRODUÇÃO

Surge no ceio da igreja divergências entre os seus membros, auxiliares, cooperadores e, até mesmo, entre os obreiros. E isso é triste, desanimador e muito prejudicial. Mas, a Gestão de Conflitos Eclesiásticos, consiste na arte de presidir com êxito reuniões que se trata de solucionar esses problemas internos. E, todavia, a presente ciência capacita o líder para prevenir dos respectivos problemas, como agir para facilitar o processo quando eles aparecerem e convertê-los em algo bom.

A prática da Gestão de Conflitos Eclesiásticos incide em uma das missões mais importantes de um líder eclesial. Porque através dela ele soluciona os problemas entre os seus liderados. E, além disso, esses problemas serão transformados em algo positivo. Assim a igreja, bem como, as pessoas envolvidas no conflito, e o líder muito se lucrarão. E todos saberão que ali há um responsável capacitado.

Após o domínio da ciência em pauta, esperamos que o líder venha transmitir aos seus liderados muita segurança e confiança. E que os problemas venham ser realmente resolvidos, e como reembolso, venham surgir muitas coisas boas e positivas depois disto. E todos glorificarão a Deus por ter lhes dado um líder sábio.

Tudo isso é possível através de: Estratégias; Precauções; Atitudes positivas; Trabalhos adequados e permanentes; Palestras de conscientizações; Simpósios; e Cursos de capacitações aos liderados. É só colocar cada item em prática.

Esta ciência fora vista, estudada e aprendida em um Curso de Pós-graduação em Metodologia do Ensino da Matemática, visando solucionar conflitos na escola. Que foi adaptada para a Teologia, visando solucionar conflitos na igreja. Esse trabalho foi realizado um Doutor em Educação Cristã.

Serão abordados os seguintes pontos: Liderança, Relações humanas, Gestão de Conflitos, Desenvolvimento Intelectual.

I. LIDERANÇA

A palavra pastor, quer dizer “guia”. Uma palavra figurada que mostra o ato de se ir adiante de rebanhos de ovelhas. Mas, quando diz respeito às pessoas, o ato de guiar,

significa liderar. Fator que não inibe a sua função indispensável, que vem logo em seguida, a gestão, a administração. É importante distinguir uma coisa de outra, a liderança diz respeito à pessoas, e a gestão é relativa às coisas, aos negócios, aos conflitos, aos tratados e etc..

Serão apresentados neste capítulo dois pontos importantes, a saber, Tipos de gestor e suas características, e Tratados com os auxiliares.

1. TIPOS DE LÍDER/GESTOR E SUAS CARACTERÍSTICAS

Segundo Marques (2017, online), há oito tipos de líderes gestores (administradores), a saber: Carismático, Autoritário, Meritocrático, Competitivo, Executor, Inovador, Ambicioso e Visionário.

1) CARISMÁTICO

É aquele líder gestor que acredita que colaboradores motivados são capazes de entregar bons resultados. Este tipo de gestão foca principalmente no relacionamento interpessoal e no diálogo, pois acredita que sua carreira crescerá de acordo com a boa convivência que ele mantém com os demais profissionais.

2) AUTORITÁRIO

Este líder gestor possui características de controle e comando, sendo geralmente visto como uma pessoa intolerante e agressiva. Ele também apresenta muita dificuldade para delegar tarefas, o que acaba afetando diretamente o desempenho e autonomia da sua equipe.

3) MERITOCRÁTICO

Por meio de planilhas, softwares e metas, este gestor analisa o desempenho de cada membro de sua equipe. Ou seja, sua gestão depende da performance dos seus colaboradores.

4) COMPETITIVO

Está em constante competição com os demais profissionais e não mede esforços para alcançar seus objetivos. Com isso, este tipo de gestor acaba tendo dificuldades para ouvir sua equipe e para lidar com possíveis falhas.

5) EXECUTOR

Visa o alcance de resultados e trabalha com afinco para que um projeto dê certo. Se um problema surge no meio do processo, ele busca rapidamente sua resolução. Por conta disso, este perfil de líderes gestores foca muito na operação e pouco no planejamento das ações, o que muitas vezes o torna centralizador e pode acabar fazendo com que ele afaste sua equipe.

6) INOVADOR

Este líder gestor possui uma equipe formada por profissionais com diferentes competências e habilidades, e gosta de reestruturar e realizar modificações no andamento dos processos.

7) AMBICIOSO

Este líder gestor tem como ambição crescer, alcançar grandes cargos e vantagens financeiras, sem se importar tanto em como isso será feito. Ele tende a cobrar metas de forma agressiva e não possui relacionamento com a equipe.

8) VISIONÁRIO

Este líder gestor estipula e alcança as metas de acordo com o que enxerga para o futuro, costuma criar coisas inéditas, é criativo, inovador, e tem alta capacidade de motivar sua equipe e transmitir confiança.

2. TRATADOS COM OS AUXILIARES

Esse tratado é de suma importância, porque se a pessoa simplesmente inicia executar uma função na igreja, de repente também ele pode parar de executá-la, visto que algo galgado muito fácil, não é bem valorizado. Para que a pessoa venha a valorizar a sua função na igreja, e para facilitar o desempenho do líder, é preciso que esse, estabeleça normas, regras, leis, para todas as funções eclesiais, sobre sua responsabilidade.

Assim, o (a) candidato (a) irá lutar para conquistar a respectiva função. E ao conquistá-la, ele (a) irá a valorizar. Tanto no desempenho, executando bem, e os mesmo irão fazer algo para segurar a sua função.

E com as normas, regras, leis (chame do que quiser), já surgem elementos para o gestor (o líder) cobrar, acompanhar e tratar. Porque se não há normas, regras, leis - cobrar, acompanhar e tratar o que? Pois não tem nada combinado!

2.1. VEJAM OS EXEMPLOS DAS LEIS:

1) Os auxiliares precisam preencher tais requisitos. Exemplos: bom nome, dizimista, que prega, que ensina (a Palavra de Deus), que estão sempre nos cultos e é amigo do pastor;

2) A igreja precisa ser aberta tal hora; Os cultos precisam iniciar tal hora; O período de louvor deve indicar tal hora; E os cultos necessitam encerrar tal hora;

3) O líder pode e deve elaborar uma liturgia para os cultos, para que cada um de seus auxiliares não chega fazendo como bem lhe dê na telha. Exemplo: Estabelecer as orações, o período de louvores, a leitura oficial, as apresentações dos conjuntos, distribuições das oportunidades individuais e o período da Palavra de Deus (pregação, ou ensinamento) - O culto de ensinamento poderia ser diferenciado para sobrar, no mínimo, 60 minutos para a palestra;

4) Que no momento de iniciar os cultos, caso o responsável por ele demorou um pouco, então, os auxiliares aguardam ali por alguns 3 minutos, não chegando, os mesmos podem iniciar o respectivo culto – mas, ao chegar o responsável, ou alguém da igreja, com grau ministerial mais elevado, o trabalho precisa ser transferido para eles imediatamente;

5) Em qualquer trabalho relacionado à igreja, ao alguém “da igreja”, com grau ministerial mais elevado, o trabalho precisa ser transferido para ele imediatamente;

6) Caso, o responsável pelo o culto, ou a pessoa de grau ministerial mais elevado, permite que o auxiliar continue dirigindo – ele precisa acatar as suas instruções;

7) É ético que as apresentações sejam efetuadas pela pessoa de grau ministerial mais elevado – mas, ele pode permitir que o auxiliar faça as apresentações;

8) É ético que auxiliares de grau ministerial mais baixo, se levante para cumprimentar as pessoas de grau ministerial mais alto;

9) Que o objetivo principal das existências dos auxiliares (cooperadores, diáconos e obreiros), não é para o benefício próprio, os famosos reconhecimentos, ou promoções, porque quem precisa ser beneficiada é a igreja – obreiros são presentes de Cristo, a sua amada Noiva [E ele mesmo deu uns para apóstolos, e outros para profetas, e outros para evangelistas, e outros para pastores e doutores, (Efésios 4:1)];

10) Que a recompensa aos auxiliares (cooperadores, diáconos e obreiros), é dada é Deus, talvez isto não aconteça neste mundo – eles são funcionários voluntários, sem fins lucrativos [E, eis que cedo venho, e o meu galardão está comigo, para dar a cada um segundo a sua obra. (Apocalipse 22:12)];

11) Que quem estiver dirigindo aos cultos: Precisa ser muito educado com o povo, e tratá-lo o melhor possível; Não ficar desabafando publicamente, mas caso precisa, pode pedir ao líder para marcar uma reunião; Fazer uma leitura bíblica, um urgente comentário e uma oração, antes da coleta das contribuições;

12) Que cada auxiliar (cooperadores, diáconos e obreiros), precisam se especializar sempre fazendo cursos teológicos e de capacitação;

13) Que ninguém é obrigado trabalhar voluntariamente na igreja. Mas, caso a pessoa sinta que tem essa chamada divina, o único meio é prestar o respectivo trabalho voluntário na igreja. Assim sendo, cada auxiliar (cooperadores, diáconos e obreiros) precisa submeter à hierarquia eclesiástica. A pessoa deve saber trabalhar em equipe e precisa dar satisfação ao seu líder. Não se faça nada (relativo às funções eclesiásticas) sem a devida autorização do seu superior – Não se sai por aí pregando e cantando sem a ordem de seu líder. Caso a pessoa prefere estar sempre em uma igreja e outra pregando e cantando, que combine isso com a seu pastor – assim, esse auxiliar será um itinerário, o qual, seu líder já sabe que não pode contar com ele regularmente;

14) CONSELHO I AOS LÍDERES: Não coloque para cooperar na igreja uma pessoa que não frequenta e nem valoriza: os trabalhos de ensinamentos bíblicos, os cursos teológicos e os cursos de capacitação. Além de ele ser um problema, o mesmo, não tem nada para ensinar a igreja;

15) CONSELHO II AOS LÍDERES: O Ministério Terreno de Jesus Cristo durou a cerca de 3 anos. O primeiro ano, foi o período da divulgação, onde o Senhor andava mais, e tinha menos seguidores; O segundo ano, foi o período da popularidade, onde Ele tinha tantos seguidores, de maneira, de ter que se desviar das cidades, elas não comportavam a multidão; O terceiro ano, foi o período da rejeição, nesse tempo o povo procurava a Cristo para matá-Lo. Isso nos dar uma lição de que

somente a partir do 3º ano sabemos, mais ou menos, quem é quem. E em nosso ministério não é diferente, cada obreiro com mais de cinco anos de função sabe que, o seu 1º ano em uma igreja é sempre aquela novidade, como se fosse uma lua-de-mel; o 2º ano é sempre aquela popularidade, mas, no 3º ano aparecem os levantes. Portanto, já imaginou o tamanho do problema que o líder pode arrumar apresentando alguém ao ministério antes do 3º ano? Então, mesmo que a pessoa parece boa, ou te peça para apresentá-la, espere passar o 3º ano. Conheça mais essa pessoa.

Mas nada adiantaria esse tratado se não houvesse mais três fatores importantes, a saber:

16) As punições para quem não cumprir essas regras. Sugestões: Ferindo uma vez, o auxiliar será chamado atenção; Reincidente, ficará por algum tempo sem exercer a sua função; A terceira infração, ele perderá o seu cargo;

17) Esse tratado precisa ser lido e aprovado por (50% + 1) em uma assembleia; lavrada uma Ata; em seguida, assinado por todos – depois pode até reconhecer firma em pelo menos 2 nomes, o do secretário e o do pastor;

18) Posteriormente: Tirem cópias dessas normas, regras, ou leis e distribui entre os auxiliares (cooperadores, diáconos e obreiros).

Assim há como o líder acompanhar, fiscalizar e cobrar de auxiliares (cooperadores, diáconos, obreiros, dirigentes e regentes). Estes fatores denotam seriedade e compromisso, para com, as funções eclesiais. **Lembrando de que, o líder deve ensinar sobre Trabalhos em Equipe, no mínimo, três vezes ao ano aos seus liderados. Essa reciclagem é indispensável, para resolver com eficácia um problema quando surgir.**