

Caro Líder Ministerial,

"Se você é um pastor que está decidindo assumir uma nova Igreja, você sabe que sua decisão ao dizer sim ou não é muito importante. Eu recebo muitos pedidos para sugerir perguntas importantes para um pastor fazer no processo de entrevista – então eu escrevi dez questões-chave para criar uma conversa esclarecedora e ajudar você a tomar uma decisão."

*Desejo de bênçãos,
Dan Reiland*

Aceitar uma posição como pastor de uma igreja local é como casar-se. É um grande compromisso. As pessoas dos dois lados, muitas vezes, estão um pouco inseguras e, talvez, até nervosas. É um profundo compromisso de relacionamento. Trata-se de confiança, de respeito e de esperança para o futuro. É um chamado, não um trabalho. Pode não ser um chamado para a vida, mas pode quase custar sua vida se você fizer uma má escolha.

Em muitos casos, esta decisão é tomada de forma semelhante a de um casal que não está preparado para o casamento ao se casar. O casal pode partilhar uma compatibilidade amigável e até mesmo alguma química natural. Entretanto, se não houver uma conexão real num nível mais profundo de valores, convicções, expectativas e sonhos para o futuro, o que começa bem muitas vezes termina em desastre. Tanto num casamento quanto ao dizer sim a uma igreja - quando o namoro é muito curto e muito superficial, os relacionamentos podem ser concretizados através de maturidade e trabalho duro, mas o caminho pela frente pode ser difícil.

"Aceitar uma posição como pastor de uma igreja local é como casar-se. É um grande compromisso. É um chamado, não um trabalho. Pode não ser um chamado para a vida, mas pode quase custar sua vida se você fizer uma má escolha."

No caso de dizer sim a uma igreja local as perguntas a seguir serão extremamente úteis para você discernir se é o relacionamento certo. Nota: Estas perguntas são elaboradas, principalmente, para um pastor principal, mas podem ser usadas por um membro da liderança com pequenas adaptações. Eu estou oferecendo a você dez boas perguntas. Você deve adicionar várias de suas próprias para completar a lista.

Perguntas para o Conselho da Igreja¹

1. Como são tomadas as decisões?

Poucas perguntas são tão importantes quanto a forma como as decisões são tomadas e quem as toma. A resposta, em grande parte, revela como a Igreja realmente funciona. A declaração de visão é importante, o organograma é útil e o estatuto da Igreja pode ser relevante, mas estas coisas, muitas vezes, não dizem como as decisões são realmente tomadas nas trincheiras do ministério diário. Por exemplo, se todas as decisões são tomadas no topo, você realmente precisa saber disto. Especialmente se

¹ No caso da Igreja Metodista o Conselho pode ser comparado à CLAM

você não está no topo! Ou se as decisões tendem a ficar presas em algum lugar no processo – você quer saber. Aqui está a chave, peça ao conselho para descrever algumas das mais recentes grandes decisões e especificamente o processo pelo qual elas foram tomadas.

2. O que, especificamente, vocês esperam de mim?

Perguntar o que eles esperam de você pode soar um pouco agressivo ou nervoso, mas, se você disser no tom e no contexto certos, é uma pergunta muito adequada. Se você falar apenas em termos de visão e descrição do cargo, a conversa é positiva mas não abrange os verdadeiros problemas. Você tem que ir fundo . Por exemplo, uma resposta pode ser "Esperamos que você pregue". E você pergunta: "quantos domingos por ano?" Agora você está recebendo o verdadeiro trabalho. Se você acha isto estranho, eu digo que é melhor agora do que mais tarde!

3. Com o que vocês estão insatisfeitos, no momento, que os leva a querer que minha liderança produza melhora ou mudança?

Isto deixa de lado a pergunta anterior sobre as expectativas, e entra nas questões reais da Igreja, em vez de expectativas de trabalho a longo prazo. Não há igreja perfeita. Se a diretoria diz que eles estão totalmente felizes com tudo na Igreja ou eles não são líderes, ou não estão sintonizados ou não dizem a verdade. Em qualquer caso, não é bom! Pressione para saber como eles realmente pensam. Peça informações específicas. Anote o que eles dizem na sala para que o vejam anotando. O objetivo não é desenterrar uma lista de lixo mesquinha, mas duas ou três coisas que a diretoria concorda, em conjunto, que precisam mudar.

“Se a diretoria diz que eles estão totalmente felizes com tudo na Igreja ou eles não são líderes, ou não estão sintonizados ou não dizem a verdade.”

4. O que, se eu mudasse sem falar com vocês, deixaria vocês descontentes?

Para a pergunta anterior a diretoria precisa pensar e responder junta. Nesta pergunta você quer respostas individuais. Isto ajuda a conhecer as tendências e inclinações de cada líder, suas prioridades e um pouco de como eles pensam. Tome nota e veja se há semelhanças ou um padrão para o que é dito. Preste atenção, leia nas entrelinhas. Grandes *insights* podem ser conseguidos aqui. Você não é refém das respostas, mas estas são coisas que você deve saber para liderar bem.

5. No geral, qual é a condição da congregação?

Comece pelo que eles gostam e apreciam na Igreja. Em seguida, pergunte sobre a condição atual da Igreja. Isto parece simples, mas muitas vezes é difícil porque a diretoria pode medir a saúde, a força e a vitalidade espiritual da congregação de uma forma diferente do que você faz. É importante não apenas discutir as questões subjetivas do reino espiritual, mas também falar sobre métricas específicas tais como díizimos o ofertas, serviços e quantos estão participando dos grupos pequenos.

Perguntas para a equipe

1. Você quer permanecer na equipe?

Não é uma boa idéia manter pessoas na equipe que têm uma atitude de "esperar para ver" a sua nova liderança e a transição. Pergunte a cada um, diretamente, sobre seus desejos. Isto não confirma que vai mantê-los, nem eles são obrigados a permanecer, mas dá a você uma visão que o ajuda a conhecer cada pessoa e suas intenções na equipe. No fundo, você está perguntando se eles estão felizes trabalhando lá e esta questão, por si só, muitas vezes leva a uma grande conversa.

2. Qual é sua grande contribuição para a equipe?

Permita a cada pessoa e incentive-as a vangloriar-se sobre aquilo no que eles são bons. Não peça uma lista de pontos fortes. Isto é muito genérico. Peça exemplos específicos de como sua presença na equipe fez uma diferença positiva e mensurável. Mensurável nem sempre em números: pode ser na cultura, na moral e na vitalidade espiritual, mas que eles possam dar exemplos e contar histórias.

3. Qual o último erro que você cometeu?

Se um líder não cometer erros, ele ou ela não está liderando. É da natureza da liderança assumir riscos, avançar e tentar coisas novas. Nem todas funcionam. Para um bom líder, a maioria dos empreendimentos produzem bons resultados, no entanto, erros e falhas acontecem. Escute o que é dito e como é dito e, mais importante ainda, pergunte o que foi aprendido pela pessoa que cometeu o erro. Certifique-se de compreender se ela se sentiu desencorajada, na defensiva, arrumou desculpas, ou assumiu o erro e continuou corretamente na liderança.

4. Se você tivesse escolha, iria manter sua posição atual ou ocupar um lugar diferente da equipe?

Isso não é apenas um pergunta descartável tipo "quebra-gelo para diversão". É uma grande questão para ajudá-lo a avaliar o nível de auto-consciência e ambição positiva de cada pessoa da equipe. Se eles não escolherem manter sua posição atual, pergunte o que eles gostariam no conjunto ideal da equipe. Ouça atentamente porque eles querem uma posição diferente na equipe e relacione isto com se ele têm ou não sucesso no que estão atualmente fazendo.

"Se um líder não cometer erros, ele ou ela não está liderando. É da natureza da liderança assumir riscos, avançar e tentar coisas novas. Nem todas funcionam."

5. De forma geral, qual é a condição da equipe e dos principais líderes?

Isto pode ser uma questão perigosa porque pode levar a uma conversa negativa e fofocas. Não deixe chegar lá. Se eles falarem sobre indivíduos, mantenha isto positivo na natureza. Caso contrário leve a conversa com foco na cultura, competência e caráter da equipe global. A equipe está feliz, produtiva, etc e por quê? Eu adoro fazer a pergunta dos Beatles: "Na sua opinião, eles são melhores juntos do que separados?"

Então, aí estão dez grandes questões para você começar. Escreva mais dez de sua preferência e você terá uma grande entrevista!

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 – Maio de 2011. 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>