**A BOA GESTÃO DE UMA IGREJA**

**ROBSON BARROSO DOS SANTOS**

**RESUMO**

Nas organizações seus membros e frequentadores, quando querem fazer um comentário sobre a Igreja e especificamente sobre seu pastor, fala meu Pastor é um bom Líder ou comenta o contrário, mas o que importa no momento é que estes não relatam a palavra Gestor quando comentam sobre seus “Líderes”, independe da forma de Governo Eclesiástico e de quem estejam comentando. Então “qual a diferença de Líder e Gestor?”, ela tem que ser percebida por nós.

Líderes são pessoas que mostram suas habilidades muito rapidamente, de maneira leve e natural englobando atributos particulares. Gestores são considerados ícones no comando são indivíduos que impulsionam o sucesso de todos, sempre pensando no bem comum e na prosperidade do grupo no qual estão envolvidos englobando aspectos práticos e cotidianos. O individualismo e o egoísmo só levam ao fracasso e aos projetos frustrados. Um colaborador motivado e cheio de energia zela pela satisfação e pelo bem estar de todos que estão ao seu redor.

Palavras-chave: boa. gestão. Organização. Igreja. Ícone.

**ABSTRACT**

Organizations and their members goers when they want to make a comment about the Church and specifically about their pastor speaks my Shepherd is a good leader or said otherwise, but what matters now is that they do not report the word manager when commenting on their "leaders", the independent form of ecclesiastical government and who are commenting. So "what is the difference Leader and Manager?” It has to be perceived by us.

Leaders are people who show their skills very quickly, so light and natural covering particular attributes. Managers are considered icons in the command are individuals that drive the success of all, always thinking of the common good and prosperity of the group in which they are involved encompassing practical and every day. Individualism and selfishness only lead to failure and frustration projects. An employee motivated and energetic satisfaction and strives for the welfare of everyone around her.

Keywords: good. management. Organization. Church. Icon.

**DESENVOLVIMENTO**

Chega a conclusão que a gestão de uma Igreja é estabelecer e atingir missões. Com foco em pessoas, dentro do princípio de valores que se preconiza, com boas técnicas e procedimentos, fazendo acontecer os resultados que se tem como alvo. Para isso as Organizações Eclesiásticas devem ter um bom gestor que deve possuir características o qual é chamada de dimensão do coração que se remete ao caráter e a dimensão do entendimento “conhecimento” que se remete à competência. Sendo assim o Gestor deve apoiar na necessidade de investir no seu coração e no entendimento de forma equilibrada, onde poderá fornecer alicerces bem fundamentados, para se partir para ações que, de fato, vão fazer acontecer a boa gestão de uma igreja.

As competências para uma gestão eclesiástica devem ser baseadas em seis que são consideradas as maiores e englobam várias outras menores, que administradas se formam o todo. Sendo Visão, Pessoas, Pensamento sistêmico, Aprendizagem, Recursos e Comunicação.

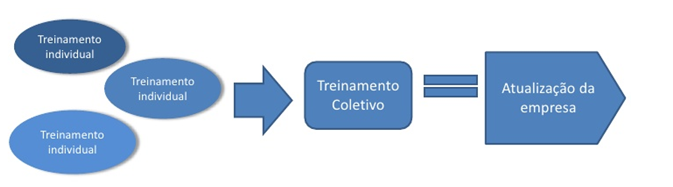
Será abordado cada componente mencionado levando em consideração o conceito de gestão, considerando:

**Visão** refere-se aos objetivos de mais longo prazo e mais gerais. A visão descreve as aspirações para o futuro sem especificar os meios para alcançá-las. As visões com mais efeito são aquelas que criam inspiração e esta inspiração é normalmente querer mais, maior e melhor. Então se as visões são para inspirar, elas têm que ser comunicadas e possivelmente para muitas pessoas. A comunicação da visão pode ser feita de duas maneiras: uma mais óbvia, através da missão e outra menos óbvia usando a liderança. Apesar de poder parecer menos óbvia a segunda maneira é talvez a melhor, basea-se na capacidade de persuasão da liderança, através do comportamento dos lideres na exposição da visão.

**Pessoas** é uma associação de **habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas** definidas, com o objetivo de **administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano** nas organizações. Onde os membros podem ser participativos ou de outro lado a auditório, e ai alem das características e os interesses pessoais do gestor leva-se também em consideração a forma de governo eclesiástico.

**Pensamento sistêmico** envolve cadeia familiar, ambiente e sociedade. Logo, para tornar mais eficaz a gestão de uma organização eclesiástica, é preciso olhar, antes de tudo, para o elemento humano e o modo como ele se relaciona com o ambiente, que é um sistema dinâmico.

**Aprendizagem** busca a inteligência e aprendizado continuamente tanto individual quanto coletivo, valorizando a aprendizagem contínua bem com a criação de conhecimento e inovação. Alguns exemplos de aprendizagem é a capacitação de membros da organização e aproveitamento dos mesmos em funções de seus conhecimentos, porém existe a troca de conhecimento entre várias organizações de igual e diferentes governos eclesiásticos.



Atualização da Organização

**Recursos** são vários meios que a organização possui utilizando para atingir seus objetivos. Quando se fala em recursos não estamos nos referindo apenas a dinheiro, e sim a Recurso espiritual, humanos, patrimoniais e financeiros são provisão de Deus para a caminhada e devem estar , todos, alinhados com a visão.

**Comunicação** tem importância em uma organização eclesiástica eficaz, com uma estrutura clara, comunicação interna fluida e motivação para os objetivos e externa considerando públicos-alvo, para isso, nove elementos são inerentes neste processo: emissor, receptor, mensagem, canal, codificação, decodificação, resposta, feedback e o ruído. Na Igreja o líder tem o papel de emissor e receptor em relação aos liderados e Deus.

**CONCLUSÃO**

Conclui-se que a diferença entre liderança e gestão é clara e programas de treinamento podem auxiliar na descoberta de ferramentas internas de conhecimento. Entre estas ferramentas, estão a flexibilidade, a adaptabilidade, o poder de persuasão, o poder da oratória, a positividade, o foco e a força. Neste novo mundo globalizado onde surgem novas tecnologias que oferecem inúmeras possibilidades de comunicação internas e externas a organização, facilitando a capacitação de pessoas e aprendizagem de todos. Onde os recursos que a organização possui serão aplicados com mais qualidade pra atingir o alvo de suas missões e ou objetivos.