ENVIADO POR
Irmgard

ON
27/05/2015

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Coordenação e comunicação



- Efeitos da coordenação e da comunicação interna e externa

- Métodos para melhorar a coordenação e a comunicação no município

1. Introdução

Se você for realizar um devocional diante dos alunos da YS, pense cuidadosamente em como deseja proceder durante o tempo de preparação. Divida o texto em diferentes seções, enfatize as mensagens principais, pense em como deseja envolver os alunos da YS e quais músicas e outras atividades devem compor o devocional. Em resumo, você coordena as subatividades individuais em um todo significativo.

Assim como você coordena as partes individuais e a sequência do seu devocional, as atividades individuais em uma congregação também devem ser harmonizadas para criar um todo significativo. Entretanto, como muitas pessoas diferentes, com treinamento, experiência e valores diferentes, trabalham juntas em uma congregação, a coordenação entre as atividades individuais não é mais tão automática e suave como no exemplo do serviço de oração. Quando várias pessoas estão envolvidas em uma atividade geral, os participantes precisam pensar cuidadosamente e concordar entre si sobre como as partes individuais devem se encaixar para formar um todo. Para que esse processo de coordenação ocorra, é necessário que haja uma troca de ideias, ou seja, comunicação.

2. Efeitos internos e externos da coordenação e da comunicação

Nesta seção, gostaria de analisar alguns aspectos fundamentais da coordenação e da comunicação. Isso deve permitir que você mesmo avalie a situação em sua congregação e entenda a influência que a coordenação e a comunicação têm na vida congregacional diária. Se você não estiver particularmente interessado nessas explicações mais teóricas, pode pular esta seção e passar para os métodos práticos na seção 3.

2.1 Clima comunitário

Já aconteceu com você de planejar algo e depois ter de reorganizar ou até mesmo cancelar porque surgiu algo que você não sabia? Então você sabe como essas situações podem ser irritantes e frustrantes. É muito fácil começar a culpar a outra pessoa e pensar que tudo teria dado certo se a outra pessoa tivesse informado você antes. Se essas situações ocorrerem com frequência, cria-se um

clima ruim caracterizado pela desconfiança na comunidade. As declarações típicas das pessoas afetadas incluem: "A liderança da igreja não está nem um pouco interessada em saber como as coisas estão indo no clube de jovens" ou, por outro lado: "Os líderes do clube de jovens quase nunca nos informam; eles fazem o que querem de qualquer maneira". Ambas as declarações são indicativas de um clima comunitário ruim e da falta de habilidades de coordenação e comunicação. Portanto, mecanismos sensatos de coordenação e comunicação inicialmente têm o efeito de evitar mal-entendidos na comunidade ou, se algo der errado, o conflito resultante pode ser resolvido. A coordenação e a comunicação são, portanto, um pré-requisito para um bom clima comunitário duradouro.

2.2 Identidade da comunidade (identidade corporativa)

A coordenação e a comunicação cumprem tarefas importantes não apenas internamente, mas também externamente. Se um município quiser parecer confiável para seus próprios membros e, especialmente, para o público, deve garantir que haja uma certa uniformidade em suas declarações como uma característica reconhecível. Há um amplo consenso na ciência de que a comunicação, em todas as suas formas, pode e deve contribuir para formar, transmitir e consolidar a identidade da comunidade. Em termos simples, isso acontece quando a autoimagem (personalidade corporativa) pode ser harmonizada com a imagem externa (imagem corporativa), ou seja, quando as metas, o conteúdo e as atividades do município podem ser comunicados com sucesso a todos os membros, por um lado, e ao público, por outro. Em outras palavras: se o que a maioria das pessoas imagina que a congregação seja corresponde ao que a congregação quer ser, então há uma identidade formativa. Os métodos para alcançar esse objetivo são a comunicação e a coordenação dentro da comunidade e com o mundo externo.

2.3 Identificação dos funcionários

A identificação dos funcionários com suas tarefas é uma questão muito importante para organizações com funcionários predominantemente voluntários. Como não há incentivos materiais, é ainda mais importante que a própria organização forneça características de identificação, o que, por sua vez, exige uma identidade organizacional (identidade corporativa). É claro que se pode argumentar que a identificação dos funcionários também pode ocorrer no nível da equipe de gestão e pode ser promovida com medidas de construção da comunidade interna da equipe. Esse tipo de identificação é, sem dúvida, valioso e pode ser muito benéfico até certo ponto. Entretanto, a identidade do Jungschar não deve se tornar muito forte no sentido do trabalho comunitário integrativo. Portanto, a identificação do membro da equipe com a congregação deve ser incentivada em qualquer caso. Todo líder de grupo de jovens (e, é claro, os membros de todos os outros subgrupos da congregação) deve estar ciente de que seu trabalho é, antes de tudo, um trabalho de desenvolvimento congregacional.

3. Métodos para melhorar a coordenação e a comunicação no município

Após as considerações mais teóricas e fundamentais da última seção, agora é hora de partir para a prática. Gostaria de mostrar a você alguns métodos para melhorar a coordenação e a comunicação no município.

3.1 O objetivo no início

De acordo com o entendimento bíblico, uma igreja não é um clube de lazer, mas um sistema social com propósito que deve cumprir uma missão divina, a saber, fazer discípulos de Jesus. No entanto, essa missão de Jesus é formulada de forma muito genérica para ser implementada diretamente no trabalho diário da igreja. Portanto, toda igreja deve considerar cuidadosamente o que essa missão implica em relação ao seu ambiente cultural e social, aos dons da equipe existente e aos recursos disponíveis. Essas considerações devem resultar em objetivos que definam o foco do trabalho comunitário. Esses objetivos devem abranger um horizonte de tempo de cerca de cinco anos. O seguinte se aplica: quanto mais curto prazo, mais concreto. Uma divisão em objetivos de curto prazo (1 ano), médio prazo (2-3 anos) e longo prazo (5 anos) é particularmente adequada. A equipe sênior de cada grupo dentro do município deve participar ativamente do desenvolvimento e da revisão dos objetivos, que é realizada todos os anos, de modo que os objetivos sejam observados e apoiados pelo maior número possível de grupos.

3.2 Coordenação no estágio de planejamento

Os grupos individuais, por exemplo, a equipe Jungschi, podem planejar suas atividades com base nos objetivos da comunidade como um todo. Aqui também deve ser considerado um horizonte de tempo de dois a três anos para o planejamento geral e de quatro a cinco anos para os eventos principais. Em termos concretos, isso significa que uma equipe Jungschi deve saber, nesse estágio, quais tipos de acampamento serão oferecidos nos próximos dois ou três anos. Esses dados de planejamento dos grupos individuais agora são coletados centralmente no município e inseridos em um calendário municipal. Possíveis sobreposições ou acúmulo de eventos dentro de um período de tempo, que podem levar a uma sobrecarga de pessoal e a uma preparação insatisfatória dos eventos planejados, são, portanto, reconhecidos em um estágio inicial e podem ser evitados com relativa facilidade durante a fase de planejamento.

3.3 Coordenação da comunicação

A principal tarefa da comunicação no município é fornecer informações relacionadas ao município para o destinatário certo, pelo meio certo e no momento certo. Isso significa que a comunicação não pode ser simplesmente deixada à própria sorte, mas deve ser planejada de forma consistente.

As informações relacionadas à comunidade incluem, por exemplo, os objetivos definidos, eventos planejados e atividades dos vários grupos comunitários, pedidos de oração dos vários grupos etc. A mídia usada para transmitir as informações pode ser de natureza formal, por exemplo, boletim informativo da igreja, quadro de informações, anúncios nos cultos da igreja, reuniões de funcionários, etc., ou de natureza informal, por exemplo, o "bush phone". O momento em que as informações são divulgadas deve ser o mais cedo possível para permitir que os destinatários reflitam sobre elas. Entretanto, dependendo do tipo de informação, também pode ser justificável esperar, por exemplo, se as informações que ainda não estiverem completas puderem levar o destinatário a conclusões erradas. O grupo de destinatários depende do tipo de informação.

Em princípio, os responsáveis em cada nível são responsáveis pela disseminação das informações de seu grupo comunitário. Em termos concretos, isso significa, por exemplo, que o líder principal da YS é responsável por garantir que os pedidos de oração para o próximo acampamento cheguem ao líder da reunião de oração em tempo hábil, ou que a liderança da igreja é responsável por garantir que os líderes da YS saibam quais prioridades devem ser definidas no trabalho da igreja. Ou o líder da equipe de jovens é responsável por garantir que o líder principal saiba quais são as dificuldades com as quais ele tem de lidar em seu grupo.

3.4 Organização da comunicação formal

A organização da comunicação formal é uma tarefa da liderança da igreja e da liderança dos vários grupos da igreja. O objetivo é criar canais de comunicação oficiais para informações periódicas ou relacionadas a projetos ou grupos comunitários. Um possível conceito de comunicação para um município pode ser encontrado no apêndice. Do meu ponto de vista, a comunicação formal em nível comunitário inclui, no mínimo

- reuniões regulares dos líderes dos grupos individuais da igreja e da liderança da igreja com o objetivo de avaliar a realização das metas da igreja e desenvolver novas metas e envolver os funcionários na responsabilidade pela igreja.
- reuniões regulares de todos os funcionários da igreja com o propósito de comunicar os objetivos da igreja e melhorar a visão de cada funcionário em relação às outras partes da igreja
- informações regulares aos membros com o objetivo de informar todos os membros da comunidade em tempo hábil sobre as atividades planejadas em todos os grupos da comunidade.
- informações públicas regulares com o objetivo de melhorar a conscientização do público sobre a congregação e convidá-lo a participar de determinadas atividades.

No nível da equipe de liderança da YS (ou de outros grupos comunitários), a comunicação formal inclui, no mínimo

- reuniões preparatórias regulares para as tardes da YS
- reuniões regulares de planejamento para futuros programas trimestrais e de acampamento
- contribuição regular de informações para as comunicações da comunidade a todos os funcionários e membros

3.5 A comunicação informal cria a cola entre os funcionários

A comunicação informal é uma ferramenta que, infelizmente, costuma ser usada incorretamente, com a transmissão de informações principalmente negativas (geralmente sobre outras pessoas). No entanto, se usada corretamente, ela pode contribuir significativamente para melhorar o clima da comunidade. Em conversas informais com funcionários e membros da congregação, é possível obter informações, elogiar, agradecer e reconhecer, justificar decisões, dar conselhos ou até mesmo fazer críticas discretas. O resultado de uma comunicação informal direcionada e positiva são melhores relações humanas, maior confiança mútua, maior motivação e, portanto, um melhor ambiente de trabalho.

Planilha "Comunicação e coordenação no município"

Procedimento: Em primeiro lugar, a liderança da igreja e a equipe de liderança da YS devem responder às perguntas relevantes por si mesmas e, quando necessário, fazer as investigações apropriadas. Depois disso, faz sentido que a liderança da igreja e a equipe de liderança da YS, e possivelmente também as equipes de liderança dos outros grupos da igreja, apresentem os resultados uns aos outros e discutam diferentes pontos de vista.

Versão "Equipe de liderança da YS"

1. Quais são suas metas para

- este ano?

- para os próximos 1 a 2 anos?
- para os próximos 3 a 5 anos?

2. Que metas a comunidade definiu para

- este ano
- para os próximos 1 a 2 anos?
- para os próximos 3 a 5 anos?

3. As metas do grupo de jovens coincidem com as metas da igreja ou há contradições?

4. Como as metas são trabalhadas na igreja e no grupo de jovens?

5. Por meio de quem e com que frequência você é informado sobre o que está acontecendo na igreja e em outros grupos além do Jungschar?

Versão "Liderança paroquial"

1. Cite as metas mais importantes da liderança da igreja e dos grupos individuais da igreja, por exemplo, clube de jovens, grupo de jovens, etc., para este ano?

- este ano?
- nos próximos 1 a 2 anos?
- para os próximos 3 a 5 anos?

2. As metas da igreja como um todo e dos grupos individuais da igreja estão harmonizadas? Onde há contradições?

3. Como, com que frequência e por quem são determinados os objetivos da congregação como um todo?

4. Como os objetivos são divulgados nos grupos comunitários individuais?

5. Como é assegurado na comunidade que os grupos comunitários individuais também se esforcem para atingir os objetivos?

2 Coordenação e comunicação

Referências:

Conteúdo: Annual focus 1993 "Community", Peter Blaser, Siegfried Nüesch, Martin Bihr, Hansruedi Tanner, Ueli Obrist, Johannes Wallmeroth, Peter Schulthess

copyright: www.besj.ch

Imagem da capa: Clipart cortesia da editora buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart - www.ejw-buch.de

Weitere Informationen

Categorias
Gestão e Pedagogia

Tags
Comunicação
Coordenação
Município
Organização
Metodologia

Idade
Não há dados disponíveis.

Número de participantes
Não há dados disponíveis.

Bíblia
Essa informação está faltando.

Duração
Não há dados disponíveis.

Material
Muito trabalho

Download de arquivos
Download do arquivo disponível

KI Generierter Inhalt
Conteúdo
Categorias
Tags
Idade
Número de participantes
Bíblia
Duração
Material

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/pt-br/wiki/art/coordenacao-e-comunicacao