



O Guia de Ação do Conselho MEG

Um guia de referência rápido para a obra das igrejas de Atos 12:24
Conselho de Educação e Orientação Ministerial

*Mas a palavra de Deus cresceu e **se multiplicou!** Atos 12:24*

Acts1224Churches.com

Índice

Seção 1—Princípios Orientadores e Administração

O que é o MEG?	Página 1
Audição e Decisão	Página 1
O "Ambiente" da Entrevista	Página 2
Processos Antes e Depois da Entrevista	Página 3
Ata de Conclusão	Página 3
Verificações de Antecedentes	Página 4
Liberação de Divórcio	Página 5
Compromisso de Confidencialidade	Página 6

Seção 2—Entrevistas

Tipos de Entrevistas	Página 7
Tipos de Perguntas	Página 8

Seção 1—Princípios Orientadores e Administração

O que é o MEG?

O **Conselho de Educação e Orientação Ministerial** (que nossos documentos de política chamam de Conselho MEG) é responsável por garantir que pastores piedosos e competentes causem o máximo impacto para o Reino de Deus na linha de frente do ministério. O Conselho MEG também trabalha para cuidar das igrejas em tempos de crise e/ou transição. Fazemos isso por meio de:

1. Selecionar cuidadosamente os possíveis pastores
2. Desenvolvimento de novos pastores (incluindo treinamento e credenciamento)
3. Alinhamento de pastores qualificados a congregações existentes e novos projetos de plantação de igrejas
4. Oferecendo cuidado e apoio a esses líderes de linha de frente e igrejas locais
5. Orientando igrejas e pastores que estão em transição

Existem **pré-requisitos** para cada tipo de entrevista. Você pode consultar o documento do Caminho de Ordenação para entender melhor esses requisitos.

Audição e Decisão

O processo de escuta durante uma entrevista é triplo:

1. Você escuta a voz do Espírito Santo
2. Você escuta a pessoa entrevistada
3. Você se escuta – suas próprias reações e pensamentos

Nas reuniões do Conselho da MEG, o processo de tomada de decisão envolve relatar suas reações ao entrevistado. Uma vez que o entrevistado é dispensado da sala, cada membro do MEG é solicitado a relatar suas reações – o que você ouviu, o que sentiu, o que você acha. Cada um de nós escuta o outro. Isso é tão importante quanto a própria entrevista. Muitas vezes, um membro do MEG recebe muita clareza sobre o que Jesus está dizendo ao ouvir os outros falarem.

A partir desse processo, começamos a sentir para onde Jesus está nos levando. Ninguém no MEG é solicitado a apresentar um argumento ou argumentar um ponto. Não estamos tentando convencer outras pessoas no MEG. O objetivo é alcançar um consenso, e o presidente da reunião tem margem para determinar quando, para sua satisfação, o MEG tomou uma decisão clara sobre a entrevista. Se parecer necessário um processo adicional antes de tomar uma decisão, o Presidente é solicitado a fornecer orientações sobre os próximos passos a serem tomados.

Se forem necessárias etapas adicionais, o Conselho MEG deve identificar o que precisa ser feito (verificações de referências, interações de acompanhamento, etc.) e atribuir a responsabilidade por essas tarefas.

O "Ambiente" da Entrevista

O Presidente Regional do MEG trabalha com o Superintendente Regional para determinar o local mais conveniente para a reunião. É melhor sentar ao redor de uma mesa para uma reunião para que todos possam se ver; Evitamos a aparência de colocar um indivíduo "na cadeira quente". Não colocamos um entrevistado na extremidade oposta de uma mesa separada da equipe MEG. É bom ter água engarrafada disponível na mesa. Queremos comunicar ao entrevistado que "estamos felizes em conhecê-lo e estamos com você nesse esforço para ver o que Deus está fazendo."

O Presidente Regional do MEG convoca a reunião, recebe o entrevistado e facilita as apresentações. Normalmente, cada membro do MEG se apresenta. Quando você se apresentar, tente deixar o entrevistado à vontade, sendo caloroso, sincero e simpático sobre seu coração para o Senhor e sua igreja. Este não é o momento de recitar seus diplomas e credenciais; Cuidado com comentários brincalhões. Isso costuma ser uma situação de primeira impressão e um entrevistado um pouco nervoso pode interpretar mal seu humor. O Presidente Regional do MEG dará um pouco de contexto sobre o que levou à entrevista para garantir que todos estejam alinhados.

Preste atenção à forma como você se apresenta durante a reunião. Inclinando-se para trás com os braços cruzados pode comunicar uma dinâmica julgadora; Uma expressão facial super séria ou uma carranca pensativa podem indicar que você está incomodado com o entrevistado. Faça contato visual sem encarar fixamente. Tenha palavras não verbais que transmitam que você está ouvindo. Ou seja, coloque um "sorriso nos olhos" e assenta para mostrar que está ouvindo e entendendo.

Às vezes, um membro do MEG sente a necessidade de fazer uma pergunta difícil. Pode ser sobre um divórcio e o entrevistado parece hesitante em revelar o que aconteceu. Talvez o indivíduo se refira a um ex-membro ou líder da igreja de uma forma um tanto crítica que precisa ser questionada. Talvez o entrevistado pareça estar ignorando alguns padrões problemáticos que são evidentes em sua descrição do ministério passado, e o MEG percebe que precisa ter certeza de que houve crescimento e mudança. Ou pode ser a realidade de um vício passado, algum tempo na prisão, e assim por diante.

A equipe não deve evitar temas difíceis, nem "pular neles". Esses devem ser abordados com palavras amigáveis e não verbais (inclinando-se levemente para frente, estendendo a mão aberta, fazendo contato visual mas sem encarar com raiva, usando uma voz de conversa) e precedidos por uma declaração de apoio seguida da pergunta.

Aqui vai um exemplo: "Tenho certeza de que é difícil para você falar sobre isso, mas quero que entenda que nos importamos com você e precisamos entender melhor essa questão. Então você poderia nos ajudar explicando..."

O trabalho do Conselho MEG é confidencial. Os membros do conselho não podem contar a terceiros sobre informações pessoais ou sensíveis obtidas sobre entrevistados e/ou igrejas. Os entrevistados precisam saber que podem falar abertamente com o Conselho do MEG sem medo de que os membros violem a confidencialidade.

Processos Antes e Depois da Entrevista

Processo Pré-Entrevista:

1. O **presidente regional do MEG** ou o **Superintendente Regional** tomam conhecimento da necessidade de uma entrevista. Isso pode ser um novo CMC, ordenação, conflito pastoral, entrevista de saída ou alguma outra situação.
2. O **Presidente Regional do MEG** reúne as informações de contato do entrevistado e faz o contato e comunica o seguinte:
 - Uma explicação do papel do MEG e o que esperar na entrevista
 - Discuta as opções de decisão e o momento após a entrevista
 - Se aprovada para um novo status, a participação na Conferência Anual é necessária
3. O **presidente do MEG Regional entra** em contato com o Conselho Regional do MEG e o Superintendente Regional para agendar uma reunião, copiando o Escritório do MEG da Conferência.
4. O **Presidente Regional do MEG** reúne, consolida e organiza os diversos formulários, e-mails e recomendações relacionados à entrevista; em seguida, os distribui ao MEG Regional e ao Superintendente Regional.

Processo Pós-Entrevista:

1. Um membro do **MEG Regional** completa a ata (veja a seção de instruções para completar as atas do MEG neste documento).
 - a. Se ocorrerem mudanças na nomeação, o **Superintendente Regional** preenche o Formulário de Nomeação e Mudança de Igreja.
2. O **Presidente Regional do MEG** ou o **Superintendente Regional** comunicam quaisquer resultados, decisões, planos de ação, acompanhamentos ou outras etapas e informações relevantes ao entrevistado.
 - a. Essa comunicação deve ser feita pessoalmente ou por telefone, seguida de um e-mail de acompanhamento enviado ao candidato.

Ata de Encerramento:

As atas escritas das reuniões do Conselho MEG documentam as atividades do Conselho MEG que impactam o pessoal e as igrejas da conferência. As atas devem ser sucintas, diretas ao ponto e ausentes de informações que não sejam necessárias para o registro formal da nossa organização ministerial. Em geral, não é necessário descrever informações detalhadas que foram divulgadas ao Conselho da MEG

ou os detalhes da discussão que ocorreu. As atas devem simplesmente responder às perguntas: quem, quando, onde, por quê, o que foi decidido e o que vem a seguir.

Essas informações devem ser preenchidas no site de Atos 12:24 Igrejas, em "Recursos MEG"

Verificações de Antecedentes

As igrejas de Atos 12:24, em 2018, estabeleceram uma política para realizar verificações de antecedentes em indivíduos que estamos considerando para cargos de responsabilidade em nossa organização. O objetivo das verificações de antecedentes é nos ajudar a documentar com razoável certeza de que uma pessoa não tem questões de histórico pessoal que a iminam de assumir um papel de liderança em nossa rede.

Exigimos uma verificação de antecedentes para possíveis indicados leigos para nosso MEG e Conselho de Administração. Exigimos uma verificação de antecedentes para as pessoas em nosso processo de desenvolvimento pastoral/implantação ministerial.

Processo de Verificação de Antecedentes:

1. O **Conselho Regional de MEG** aprova um pastor para o ministério nas igrejas de Atos 12:24 ou determina que o entrevistado deve avançar como Candidato Ministerial da Conferência ou ser recebido como Presbítero por transferência. Todas as pessoas que forem nomeadas nas igrejas de Atos 12:24 terão uma verificação de antecedentes completa.
2. O **Escritório MEG da Conferência** inicia a verificação de antecedentes por meio do nosso sistema de banco de dados.
3. Quando o **Escritório MEG da Conferência** recebe a notificação da verificação de antecedentes concluída e revisa os resultados para conformidade, o **Escritório MEG da Conferência** notifica o **Presidente Regional do MEG** sobre a determinação.
4. Se autorizado a aderir a Atos 12:24 Igrejas: O **Presidente Regional do MEG** notifica o entrevistado sobre a **decisão do Conselho Regional do MEG e os próximos passos**.
5. Se a Verificação de Antecedentes documentar alguns assuntos preocupantes, esses serão tratados com o Entrevistado/Candidato Ministerial de acordo com as Diretrizes de Ações Adversas mantidas no Escritório MEG da Conferência.

Liberação de Divórcio

O divórcio nunca faz parte do plano perfeito de Deus. Dito isso, alguns casamentos, mesmo entre seguidores de Jesus, se dissolvem. Ter passado por um divórcio ou ser casado com alguém que já passou por um divórcio não desqualifica automaticamente alguém de um ministério frutífero; Mas a fragilidade sentida no divórcio deve ser enfrentada por meio do perdão e da cura.

A cura só pode acontecer quando aqueles que pecaram confessam, pedem perdão àqueles que prejudicaram e se comprometem com o árduo trabalho de caminhar na plenitude. O mesmo padrão se aplica àqueles que foram vítimas de pecados em uma situação de divórcio — que encontram cura e que tanto oferecem quanto experimentam perdão. Em Atos 12:24 Igrejas, passamos por um Processo de Aprovação de Divórcio com indivíduos que buscam entrar no status de Candidatos Ministros da Conferência ou clérigos que desejam se transferir para a FMC.

Processo de Liberação de Divórcio

- 1. O Presidente Regional do MEG** observa, com base em uma solicitação ministerial local, que um candidato local ao cargo ministerial, candidato ao status de Candidato Ministerial da Conferência ou requerente transferência de credenciais clericais de fora das leis está divorciado e/ou casado com um cônjuge divorciado; e notifica o Superintendente Regional que o Processo de Liberação de Divórcio deve ser ativado.
- 2. O Superintendente Regional e o Presidente Regional do MEG** se consultam para determinar quem liderará a iniciação e explicação do Processo de Liberação de Divórcio.
- 3. O Superintendente Regional ou o Presidente Regional do MEG** comunica o seguinte ao candidato:
 - O objetivo da resolução do divórcio é ajudar o requerente e o MEG a entenderem mutuamente se há questões espirituais não resolvidas ou feridas pessoais não curadas.
 - A função de uma Resolução de Divórcio concluída é ajudar o pastor a deixar o passado para trás. Uma vez que um **Bispo** aprova uma Autorização de Divórcio concluída, o pastor não deve ser submetido a escrutínio por conselhos locais ou participantes da igreja local sobre uma questão de divórcio que tenha sido revisada e declarada encerrada por um MEG FM e pelo Bispo.
 - O solicitante será solicitado a recomendar um **Advogado de Liberação de Divórcio (DCA)** para atuar como elo de ligação com o MEG. Isso pode ser um mentor ministerial local, um pastor sênior de equipe transferido ou um oficial em nível de conferência para candidato transferido para o cargo de pastor sênior.
 - O **Superintendente Regional e o Presidente Regional do MEG** considerarão o DCA recomendado e aprovarão ou fornecerão uma pessoa alternativa para esse cargo.
 - O candidato/cônjuge irá desmontar a história do casamento e divórcio com o **DCA**, usando o Guia de Entrevistas do DCA e enviar respostas resumidas ao Presidente Regional do MEG.
 - O candidato/cônjuge deve preencher o Questionário A, B ou C com base na Lista de Verificação de Aprovação de Divórcio.
 - O candidato pode enviar uma resposta por escrito a quaisquer preocupações, bem como qualquer informação que desejar compartilhar diretamente com suas próprias palavras com o MEG.
- 4. MEG Regional** revisará as Respostas de Entrevista do DCA, as respostas escritas do candidato/cônjuge e quaisquer outros relatórios devidamente enviados para determinar o seguinte:
 - Quem passou por um divórcio adquiriu consciência de responsabilidade pessoal?
 - A divorciada recebeu a graça de Deus para cura e transformação?
 - O casamento atual do candidato parece saudável?

- Os pontos de vista atuais sobre casamento e divórcio estão alinhados com as orientações bíblicas?
5. **Se não houver hesitações**, o **MEG Regional** votará para recomendar a autorização da Autorização de Divórcio.
 - a. **Se o MEG (ou Bispo) não considerar que a Autorização de Divórcio seja apropriada**, deve articular os motivos por escrito. Se os motivos forem determinados pelo MEG como intransponíveis, eles aconselharão melhor do que o candidato no processo de desenvolvimento pastoral. Se os impedimentos à Autorização de Divórcio puderem ser potencialmente resolvidos, o MEG deve comunicar isso por escrito e se reunir com o candidato/cônjuge e o DCA para discutir a decisão.
 6. **O MEG tem total discricionariedade** para concluir o processo de Liberação de Divórcio por meio de aconselhamento externo ao requerente.
 7. O trabalho do DCA e as respostas escritas do candidato/cônjuge **devem ser recebidos no máximo 60 dias antes da próxima Conferência Anual** para serem considerados para ação nessa Conferência Anual.
 8. O **Presidente Regional do MEG** enviará todos os documentos aplicáveis, incluindo a Carta do DCA, o Formulário de Autorização de Divórcio da FMC, quaisquer respostas escritas do candidato/cônjuge e atas da reunião Regional do MEG recomendando que a autorização e aprovação da aprovação do divórcio seja ao Bispo presidente.
 9. O **Escritório do Bispo** notificará o MEG da Conferência sobre a decisão e o **MEG da Conferência** encaminhará essas informações ao **Presidente Regional do MEG**.
 10. O **Presidente Regional do MEG** ou o **Superintendente Regional** notificará o candidato sobre a decisão.

Confidencialidade

O trabalho do Conselho de Educação e Orientação Ministerial das Igrejas de Atos 12:24 é altamente confidencial, e a falta de reconhecimento disso pode resultar em danos àqueles que buscamos servir.

Portanto, comprometemo-nos a manter em estrita confidencialidade, tanto agora quanto no futuro, toda informação, escrita ou falada, que nos chega como membros do Conselho de Educação e Orientação Ministerial das Igrejas de Atos 12:24.

Este compromisso refere-se a informações específicas relacionadas a indivíduos, igrejas ou organizações ministeriais que recebemos em entrevistas, reuniões ou outras comunicações. Qualquer discussão sobre essas informações confidenciais fora das funções relacionadas ao MEG é uma violação de confidencialidade.

Entendemos que isso também abrange discussões desnecessárias com membros do Conselho do MEG ou outros líderes nas Igrejas de Atos 12:24, e qualquer discussão com conhecidos pessoais ou familiares em ambientes privados, semi-privados ou públicos.

Seção 2—Entrevistas

Tipos de Entrevistas

1. Aprovação para Entrevistas de Ministério: Determine se um indivíduo que não está atualmente nomeado (ou está nomeado como pastor interino) nas Igrejas de Atos 12:24 demonstra o chamado de Deus e a capacidade de servir em um papel pastoral em nossa rede.
2. Entrevistas para Novos Candidatos ao Ministério da Conferência: Determine se uma pessoa interessada em ingressar no **Caminho das Igrejas para Sacerdote Ordenado em Atos 12:24**. Normalmente, essas entrevistas duram uma hora, com o MEG levando mais 15 minutos para debriefing e tomar uma decisão depois.
3. Entrevistas de Transferência Pastoral: Determine se um pastor já credenciado pode servir em nossa rede **E** se deve aceitar suas credenciais conforme apresentadas. O MEG pode estipular requisitos adicionais a serem cumpridos antes de autorizar a transferência de uma credencial.
4. Entrevistas de Ordenação de Élderes: Realizadas ao final do **Caminho das Igrejas para o Ancião Ordenado de Atos 12:24** e oferecem ao Conselho MEG a oportunidade de discernir se um candidato ministerial da Conferência está pronto para ser designado como Presbítero ordenado na Igreja Metodista Livre.
5. Entrevistas para Nomeação: Como parte do processo de nomeação, o MEG Regional entrevistará vários candidatos para nomeação como Pastor Principal em uma igreja local. O MEG Regional selecionará **um**, e apenas um, candidato para o Superintendente Regional levar à igreja local para o próximo passo no **Sistema de Nomeações Modificadas das Igrejas de Atos 12:24**.
6. Como você está? Entrevistas: São conversas de apoio com um pastor nomeado (e frequentemente cônjuge). O objetivo desta conversa é tranquilizar o pastor de que ele/ela conta com o apoio dos líderes regionais e ajuda o MEG Regional a manter uma consciência direta das experiências e necessidades dos pastores. Cada pastor nomeado deve ser convidado para um 'Como você está?' Faça entrevista pelo menos uma vez a cada três anos. Normalmente, esses horários oferecem 30 minutos para o pastor compartilhar e 10 minutos para orar pelo pastor/cônjuge.
7. Entrevistas de Saída: Quando um **Pastor Líder** não continuar no papel previamente designado de ministério local da igreja, a Entrevista de Saída ajuda o MEG Regional a compreender plenamente os motivos da transição e a desenvolver um plano útil para os próximos passos.
 - o Quando um **Pastor da Equipe** conclui em uma igreja local: uma vez tomada a decisão, mas **antes** de ser implementada, o Conselho da MEG realizará uma Entrevista de Despedida com esse Pastor da Equipe Oficial. O **MEG Regional** remove essa pessoa do seu papel, não a igreja local. Esta entrevista ajuda o Pastor da Equipe a fazer a transição e a começar a desenvolver um plano para seus próximos passos no ministério.

Nota Há momentos em que o Conselho do MEG precisará intervir em situações difíceis. Alguns exemplos de necessidades de intervenção do Conselho MEG incluem falha moral ou outra má conduta por parte de um pastor, conflito entre pastores ou entre um pastor e o Conselho de Administração da igreja, problemas de saúde mental para o pastor ou dentro da família do pastor, ou o desmantelamento do casamento do pastor.

Tipos de Perguntas

Embora existam certos temas de entrevista em que seja necessário fazer perguntas "o que você acha?", "no que você acredita?" ou até mesmo "sim ou não", você aprenderá mais sobre o entrevistado fazendo perguntas comportamentais. Aqui está uma comparação entre questões não comportamentais e comportamentais:

Questões Não Comportamentais

1. Qual você acha que é a melhor forma de lidar com conflitos destrutivos na igreja?
2. Como você conduz as pessoas a Cristo?
3. Como está seu casamento?
4. Seu cônjuge apoia seu ministério?
5. Você tem devoções pessoais regulares?

Questões Comportamentais

1. Você pode nos contar sobre uma vez em que esteve envolvido em um conflito com a igreja? O que você fez? O que você aprendeu?
2. Conte-nos sobre a última pessoa que veio a Cristo através do seu ministério. Descreva o que aconteceu.
3. Dê alguns exemplos do que você faz para manter um casamento saudável.
4. Quais declarações específicas seu cônjuge fez recentemente sobre essa oportunidade ministerial?
5. Descreva suas devoções de ontem e hoje. O que você fazia para devoções? Como seu tempo sozinho com Deus impactou você?

Os Conselhos MEG são convocados para discernir a substância do caráter e capacidade demonstrados de potenciais pastores e CMCs. Aqui estão algumas categorias de perguntas e exemplos de perguntas que podem ser um recurso para o Conselho MEG. **O objetivo não é fazer todas as perguntas** — mas sim fazer perguntas suficientes para chegar a uma compreensão de como guiar essa pessoa e o que decidir sobre sua trajetória no ministério.

Motivação pessoal

1. De que maneiras você tentou se tornar mais eficaz em seu trabalho ou ministério?
2. Descreva suas conquistas mais importantes. Como você alcançou seus objetivos?
3. Descreva seu trabalho ideal ou designação ministerial. Conte-me sobre a vez em que você chegou mais perto de ter esse tipo de tarefa e o que achou gratificante nisso.

Construindo a Coesão do Corpo

1. Descreva um momento em que membros da sua igreja estavam divididos sobre uma questão importante. O que você fez para resolver o conflito?
2. Como você estabelece uma identidade de grupo entre seu povo?
3. Descreva os passos que você toma para fazer um grupo funcionar de forma coesa. Me dê um exemplo disso.

Construção de Relacionamentos

1. Até que ponto você é o iniciador no desenvolvimento de relacionamentos? Me conte sobre o último relacionamento que você construiu.
2. Como você ajuda os outros a desenvolver relacionamentos?
3. Conte-me sobre um relacionamento que você salvou depois de um conflito ou de uma briga com alguém.

Compromisso com o Crescimento da Igreja

1. Articule sua filosofia de crescimento da igreja e como você implementou essa filosofia.

2. Conte-me sobre uma vez em que você não teve sucesso em aplicar os princípios do crescimento da igreja. O que você aprendeu com a experiência e como se beneficiou em um esforço posterior?
3. Que treinamento você já ofereceu para outras pessoas interessadas no crescimento da igreja?

Distintivos Denominacionais

1. O que há na teologia wesleyana que te atrai para a Igreja Metodista Livre?
2. Conte-nos como você responderia a uma pergunta como: "mulheres podem ser pastoras?"
3. Os Anciãos Ordenados são chamados a ir onde Deus os enviar e servir onde Deus os chame. Quais são suas opiniões sobre a possibilidade de mudar? (Se casados): Como você acha que seu cônjuge reagiria a isso? (Se for um pai): Como você acha que seus filhos reagiriam a isso?
4. Conte-nos o que você sabe sobre Atos 12:24 Igrejas. Qual é a sua compreensão de quem somos?

Relações familiares

1. Como você e seu cônjuge priorizam o casamento acima do trabalho ministerial?
2. O que você faz para continuar apaixonado pelo seu cônjuge?
3. Como você conduz seus filhos até Jesus? Pais? Irmãos?

Cuidados pessoais

1. Como você planeja um tempo de devoção pessoal com Jesus?
2. Como você cuida das suas necessidades físicas e mentais?

Planejamento Futuro do Ministério

1. Como planejar um cronograma de pregação?
2. Quando é abordado sobre começar um novo ministério, como você discerne se ele é o certo para a igreja?
3. Como cultivar o talento nos outros?

Capacidade de Transmissão de Visão

1. Quando foi um momento importante em que você criou uma oportunidade a partir de um obstáculo? Como você criou essa oportunidade?
2. Quando você conseguiu vender um conceito para pessoas que inicialmente se opunham a você? Como você os convenceu?
3. Descreva uma situação que estava estagnada ou em declínio, e como você interveio para revitalizá-la.

Resposta à Comunidade

1. Como você consegue identificar o pulso e a cultura de uma comunidade ao redor da sua igreja?
2. Como você tem ministrado de maneiras que melhoram a qualidade de vida em sua comunidade?
3. Como você mudou as prioridades da igreja para responder às necessidades da comunidade local?

Habilidades de Comunicação

1. Que feedback crítico você recebeu sobre sua capacidade de falar em público?
2. Descreva seu estilo de falar em público.
3. Como você modificou sua fala para ser mais eficaz?

Utilização de Doações

1. Como você ajuda leigos a descobrir seus dons espirituais?
2. Qual processo você usa para conectar indivíduos com oportunidades de ministério?
3. Como cultivar o talento nos outros?

Criando a Propriedade do Ministério

1. Como você costuma doar o ministério?
2. Quais passos você tomou para garantir que seu ministério floresça na sua ausência?
3. Descreva alguém que você desenvolveu e que agora está reproduzindo outros discípulos. Como você desenvolveu essa pessoa e que tipo de resultados ela está tendo?

Flexibilidade

1. Descreva uma situação em que você lidou com ambiguidade enquanto seguia um arcabouço teórico.
2. Conte-me sobre um período difícil da sua vida. Como você lidou com múltiplas exigências sobre você?
3. Como você vê que seu trabalho seja concluído quando é interrompido por emergências ou outras circunstâncias imprevistas?

Demonstrando Fé Cristã Forte

1. Descreva seu compromisso mais sério sobre suas convicções e princípios cristãos.
2. Que exemplos de demonstração de fé cristã na sua vida pessoal você poderia compartilhar com outras pessoas que enfrentam questões de fé?
3. De que maneiras isso é caro por causa das suas convicções?

Desenvolvimento da Formação na Fé

1. Como você desenvolve a formação na fé em outras pessoas?
2. Como você ajuda as pessoas a integrar verdades teológicas nas práticas de estilo de vida pessoal?
3. Descreva como você discipulou alguém em um curso básico um a um.

Algumas Categorias Importantes para Entrevistas de Ordenação:

- Teologia Wesleyana
- Mulheres em Cargos Pastorais Principais
- Diferenças doutrinárias em relação à FMC
- Perspectivas sobre o plantio de igrejas
- Formação Pessoal Devocional e de Oração
- Capacidade de Articular o Evangelho
- Processos de Planejamento do Ministério e da Pregação

Algumas Categorias Importantes para Entrevistas CMC:

- Formação Espiritual Pessoal
- Submissão à Autoridade/Sistemas
- Casamento e Saúde Familiar
- Lidando com o conflito
- Conexão com outros pastores (Distrito FM e Comunidade Não FM)
- Entendendo como lidar com conflitos na igreja