



# CIDAD&

## CONFERENCE

2024

DESENVOLVIMENTO MINISTERIAL

SP ▶  
-00:06:20

## MUDANDO DE CHEFE PARA TREINADOR: APLICAÇÃO PARA SUPERVISORES.

### DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA

Segundo Gallup, a melhor coisa que uma organização pode fazer para maximizar seu potencial é trabalhar uma cultura de desenvolvimento de funcionários de alta qualidade. Assim, podemos perguntar: **como as igrejas poderiam maximizar seu potencial para o ministério do Evangelho até os confins da terra?** Uma cultura de desenvolvimento de liderança impacta tanto a equipe quanto o povo e a congregação.

### PREPARANDO OS PREPARADORES:

*Com o fim de preparar os santos para a obra do ministério, para que o corpo de Cristo seja edificado, até que todos alcancemos a unidade da fé e do conhecimento do Filho de Deus, e cheguemos à maturidade, atingindo a medida da plenitude de Cristo. - **Efésios 4.12-13***

Como sabemos se temos uma cultura de desenvolvimento de funcionários de alta qualidade? A melhor medida: **existe alguém no trabalho que incentiva seu desenvolvimento?**

A descoberta mais esclarecedora que a Gallup fez é: 70% da variação no engajamento da equipe é

determinada exclusivamente pelo gerente. A chave é o líder, é você!

Existem seis desafios que Gallup recomenda que as organizações façam para mudar imediatamente suas culturas:

1- Empregados não trabalham apenas por um salário. Eles querem **propósito**. Especialmente se tratando da nova geração, eles querem que seu trabalho tenha missão e propósito.

De todas as organizações, a igreja deve ser especialista nisso. Devemos manter nossa visão e nosso propósito em mente a todo tempo. Mesmo que o integrante já tenha abraçado a cultura, nós ainda devemos continuar compartilhando e encorajando.

2- Empregados não estão mais procurando apenas satisfação, mas **desenvolvimento**. Apenas enfeites e recursos não são o suficiente. Pergunte aos integrantes da sua equipe:

**O quanto você quer crescer no próximo ano?  
Como você pode empregar seus dons e talentos no seu trabalho? Como você gostaria de usar seus recursos de desenvolvimento pessoal?  
Onde você espera estar nos próximos 5 anos?**

Também é importante entender que, às vezes, o desenvolvimento que eles esperam está além do que você pode oferecer hoje.

3- Empregados não querem chefes. Eles querem **treinadores** e **preparadores**. O papel de um chefe à moda antiga é comandar e controlar, mas as pessoas estão mais interessadas em ter líderes de equipe que irão treiná-las, valorizar suas capacidades pessoais como indivíduos e que irão ajudá-las a entender e trabalhar suas forças.

Determine o nível de competência e de confiança de cada integrante da equipe e trabalhe junto com eles. O que é mais apropriado para aquele nível de instrução, de preparo? Quando eles não responderem aos seus estímulos, seja honesto consigo mesmo ao se perguntar: **por que eles não estão respondendo?**

4- Empregados não querem avaliações anuais. Eles querem **conversas constantes**. Encontre regularmente os membros da sua equipe. Não dê apenas tarefas e instruções. Faça boas perguntas, escute, se importe. Entenda como eles estão se sentindo e você poderá entender melhor como o ministério está indo.

Em situações adversas, não fuja de conversas difíceis, mas dê sempre prioridade a elas!

5- Empregados não querem um líder que foque apenas em suas fraquezas. A pesquisa de Gallup observou que as fraquezas raramente se desenvolvem, mas que os pontos fortes se desenvolvem **infinitamente!** Sua organização não

deve ignorar as fraquezas, mas deve priorizar o **maximizar** dos pontos fortes.

Encontre oportunidades, dons, talentos e paixões daqueles da sua equipe. Como você pode desenvolver e maximizar o que eles já tem de melhor? Pergunte diretamente: **Você acha que estamos fazendo um bom uso dos seus dons e seus talentos?** Seja sincero quando alguém tiver um senso errado do que são, um conceito muito elevado de si mesmo ou quando já não funcionam com o papel que tem hoje.

6- Não é apenas um trabalho, é uma vida. Se preocupe mais com seus irmãos e irmãs em Cristo do que com aquilo que eles produzem, sem deixar que percam de vista a importância do trabalho.

## **DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA: Um estudo da Middle Tennessee Leadership Institute.**

### **1- FAZER O TRABALHO x EQUIPAR NOVOS LÍDERES**

Considere quais os custos de ser um líder executor-centralizador:

- Você só faz aquilo que pode fazer;
- Você não tem tempo para sonhar com uma visão futura;
- Ninguém da sua equipe tem senso de pertencimento;

- Se você se abster, as coisas não acontecerão.

Agora pense nos benefícios de formar novos líderes:

- Mais mãos fazem o peso menor;
- Você poderá passar mais tempo orando e pensando no futuro;
- A equipe tem mais entusiasmo com a missão;
- Você desenvolve líderes para multiplicar o ministério.

*Eu prefiro ter 10 homens para fazer o trabalho do que fazer o trabalho de 10 homens. - D.L. Moody*

## 2- TAPAR OS BURACOS DO MINISTÉRIO x DESENVOLVER PESSOAS

**Multiplicar discípulos** é uma tarefa intimamente ligada a **desenvolver líderes**. É uma escala onde você identifica, equipa e desenvolve pessoas em uma liderança espiritual - e tudo isso começa em **você**.

- Comece **liderando a si mesmo**;
- Passe a **liderar outros**;
- Evolua para **liderar líderes**;
- Cresça para **liderar departamentos**;
- Até estar em forma para **liderar igrejas**.

## O FUTURO DA EDUCAÇÃO TEOLÓGICA

1- Devolva a educação teológica para seu lugar adequado: **a igreja** - especialmente a sua expressão local, isto é, a **congregação**.

2- Desenvolva métodos de ensino que se concentrem **menos no que se aprende e mais no conteúdo e no processo de aprendizagem**.

3- Transforme a educação teológica em **processo constante**.

4- Desenvolva um tipo de educação que **auxilie a igreja** a enfrentar as adversidades e os e desafios inesperados.

5- Redefina o relacionamento entre o **estudo teológico** e a **prática do ministério**.

6- Crie programas para treinar mentores na missão da **reflexão teológica** e da **prática pastoral** - não apenas entre os pastores, mas entre toda a comunidade.

7- Finalmente, parte do objetivo deve ser produzir e promover materiais de estudo e reflexão que sirvam como recurso para todas as circunstâncias.

A Igreja do Futuro irá abordar a necessidade de treinamento teológico baseado na igreja, que inclui a academia, experiência ministerial e mentores.

*E ele designou alguns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas, e outros para pastores e mestres, com o fim de preparar os santos para a obra do ministério, para que o corpo de Cristo seja edificado. - Efésios 4.11-12*

*Então disse aos seus discípulos: "A seara é grande, mas os trabalhadores são poucos. Peçam, pois, ao Senhor da seara que envie trabalhadores para a sua seara". - Mateus 9.37-38*

## **PERGUNTAS DE DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA**

### **Perguntas de um Podcast Recente**

1. Você obteve o seu D.Min (Doutorado em Ministério) em liderança e tem sido ministro de desenvolvimento de liderança nos últimos 4 anos. Antes desta função, você esteve no ministério pastoral por mais de duas décadas. Onde tudo começou para você? Como você se apaixonou pelo conceito de liderança?
2. Uma das inseguranças mais comuns quando se trata de ser um líder é pedir para que outras pessoas façam as coisas. Especialmente quando elas não são pagas para isso. Quais ferramentas você diria que são necessárias para garantir que nós estamos capacitando e empoderando líderes voluntários, ou até mesmo membros da equipe, em seu potencial máximo?
3. Por outro lado, a regra comum é que 20% das

peças façã 80% do trabalho. Algumas peças são bem capacitadas, mas como você detectaria sinais de excessividade ou evitaria o esgotamento dos voluntários?

4. Uma das principais funções de um líder é fazer com que as peças em seu contexto comprem ou invistam totalmente no que está acontecendo. Isso é verdade tanto no mundo ministerial quanto nos negócios. O que você descobriu que funciona para trazer outros líderes do “serem as mãos do ministério” para começarem a ser aqueles que carregam o cerne da visão?

5. Como podemos garantir que nós (líderes) também estamos sendo empoderados e capacitados em nosso máximo potencial?

6. Em resumo, quais são uma ou duas coisas práticas que alguém ouvindo este podcast deveria implementar ou seguir em frente?

## **PREVENÇÃO DO ESGOTAMENTO PASTORAL PELO DESENVOLVIMENTO DE UMA LIDERANÇA SAUDÁVEL - Dr Tate Cockrell**

### **1 Reis 19:1-4 (NTLH)**

1 O rei Acabe contou à sua esposa Jezabel tudo o que Elias havia feito e como havia matado à espada todos os profetas do deus Baal.

2 Aí ela mandou um mensageiro a Elias com o seguinte recado:

— Que os deuses me matem, se até amanhã a esta hora eu não fizer com você o mesmo que você fez com os profetas!

3 Elias ficou com medo e, para salvar a vida, fugiu

com o seu ajudante para a cidade de Berseba, que ficava na região de Judá. Deixou ali o seu ajudante 4 e foi para o deserto, andando um dia inteiro. Aí parou, sentou-se na sombra de uma árvore e teve vontade de morrer. Então orou assim:

— Já chega, ó Senhor Deus! Acaba agora com a minha vida! Eu sou um fracasso, como foram os meus antepassados.

### **1 Reis 19:5-8 (NTLH)**

5 Elias se deitou debaixo da árvore e caiu no sono. De repente, um anjo tocou nele e disse:

— Levante-se e coma.

6 Elias olhou em volta e viu perto da sua cabeça um pão assado nas pedras e uma jarra de água. Ele comeu, e bebeu, e dormiu de novo.

7 O anjo do Senhor Deus voltou e tocou nele pela segunda vez, dizendo:

— Levante-se e coma; se não, você não aguentará a viagem.

8 Elias se levantou, comeu e bebeu, e a comida lhe deu força bastante para andar quarenta dias e quarenta noites até o Sinai, o monte sagrado.

9 Ali ele entrou numa caverna para passar a noite, e, de repente, o Senhor Deus lhe perguntou:

— O que você está fazendo aqui, Elias?

### **1 Reis 19:9-10 (NTLH)**

9 Ali ele entrou numa caverna para passar a noite, e, de repente, o Senhor Deus lhe perguntou:

— O que você está fazendo aqui, Elias?

10 Ele respondeu:

— Ó Senhor, Deus Todo-Poderoso, eu sempre tenho

servido a ti e só a ti. Mas o povo de Israel quebrou a sua aliança contigo, derrubou os teus altares e matou todos os teus profetas. Eu sou o único que sobrou, e eles estão querendo me matar!

- I- O que é esgotamento?
- II- O que causa o esgotamento?
- III- O que é um ministro de liderança saudável?
- IV- Como eu desenvolvo ministros de liderança saudáveis?

## O que é Esgotamento?

### Definição de esgotamento

Esgotamento é um estado de exaustão física, emocional, relacional e espiritual levando a uma saúde reduzida, distanciamento social, depressão, descontentamento vocacional e o sentimento de impotência ou desespero.

**Elias** - medo, correndo pela sua vida, orando para morrer, farto/cansado, perda da perspectiva

### Sintomas do Esgotamento

- Distúrbios do sono
- Volatilidade Emocional e Imprevisibilidade
- Declínio Cognitivo
- Inabilidade de Concentração
- Juízo prejudicado
- Isolamento
- Ansiedade

- Depressão
- Enxaquecas
- Sintomas Gastrointestinais
- Declínio da resposta imunitária (baixa imunidade)
- Letargia
- Descuido (Negligência)
- Dificuldade em se desligar do trabalho
- Perda de esperança

## **O que causa o Esgotamento?**

### **Causas do esgotamento intrapessoal**

- Falha em ver a importância do autocuidado
- Falta de auto identidade bíblica
- Complexo de Salvação
- Bagagem mal resolvida
- Perfeccionismo
- Falta de maturidade espiritual/emocional

### **Causas do esgotamento intrapessoal**

- Ilustração: máscara de oxigênio no avião
- “Ministério, não importa como você defina, tem a ver com entregar a sua vida. Se você não estiver cheio de Jesus, você não tem nada para entregar.”
- “Se você não está conectado com Jesus e você tem a sua própria alma preenchida, você é um perigo para as pessoas, para a igreja e para você mesmo”
- Você foi chamado para agradar a Jesus, não à igreja.

### **Causas do esgotamento intrapessoal**

- Falta de suporte social/amigos verdadeiros
- Estresse familiar/casamento
- Trabalhar com pessoas diferentes/difíceis
- Conflito relacional frequente/não resolvido

### **Causas do esgotamento vocacional**

- Expectativas de trabalho sem clareza/irreais
- Falta de parceria
- Falha em tirar um tempo para si mesmo
- Falta de recompensa/honra/compensação por um trabalho bem feito
- Medo de falhar/consequências de alto risco

### **O que é um líder saudável?**

#### **Saúde Espiritual**

- Alegria centrada em Cristo
- Fome pela Palavra de Deus e a Presença de Deus
- Adoração pessoal íntima e corporativa
- Crescimento como um discípulo por meio de rendição completa
- Estende graça facilmente para os outros
- Tem uma preocupação pelo perdido
- Marca períodos regulares de descanso e meditação

#### **Saúde Emocional**

- Experimenta completamente o espectro das emoções
- Processa/avalia as emoções de um jeito saudável

- Bagagem emocional livre do passado
- Responde ao invés de reagir às emoções dos outros
- Caminha com outros em seus momentos de dor e sofrimento
- Marca períodos regulares de descanso e meditação

### **Saúde Relacional**

- Busca conhecer o seu cônjuge
- Constrói amizades saudáveis
- Demonstra o “uns aos outros” nas Escrituras
- Comunica bem em quantidade, qualidade e profundidade
- É congruente em todos os seus relacionamentos
- Marca períodos regulares de descanso e meditação

### **Saúde Física**

- Reconhece a conexão entre saúde física e efetividade/longevidade ministerial
- Come para abastecer o seu corpo e não para alimentar suas emoções
- Se exercita consistentemente
- Tem pelo menos 7 horas de bom sono
- Monitora os seus níveis de estresse
- Marca períodos regulares de descanso e meditação

### **Como eu desenvolvo ministros de liderança saudáveis?**

### **Benefício do Desenvolvimento de Liderança**

11 Foi ele quem “deu dons às pessoas”. Ele escolheu alguns para serem apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas e ainda outros para pastores e mestres da Igreja. 12 Ele fez isso para preparar o povo de Deus para o serviço cristão, a fim de construir o corpo de Cristo. 13 Desse modo todos nós chegaremos a ser um na nossa fé e no nosso conhecimento do Filho de Deus. E assim seremos pessoas maduras e alcançaremos a altura espiritual de Cristo. - **Eféios 4:11-13**

- Cumprir único chamado ministerial
- Áreas mais amplas de ministério compartilhado
- Maior alcance de ministério compartilhado
- Serviço alegre por meio da realização apaixonada

### **Invista em Formar Líderes**

- Identifique líderes em potencial
- Discipule líderes prospectivos
- Tenha encontros regulares com líderes em treinamento
- Construa um centro de recursos para ministérios de igrejas

### **Permita Outros Liderarem**

- Permita outras perspectivas e metodologias de ministério
- Evite a micro gestão
- Intervenha e ajude quando necessário
- Honre líderes pela sua fidelidade