



# Mobilizando pessoas para o Ministério



Nome: \_\_\_\_\_

SERVOS LÍDERES

# Introdução

As igrejas locais existem para ser a esperança para um mundo perdido. Através do trabalho do corpo de crentes local, Deus estende Sua Graça e Misericórdia, não só para mudar as vidas, mas para mudar seus destinos. Para a igreja local ser eficaz nessa tarefa ele precisa cumprir quatro ministérios que levam a salvação de homens e mulheres e o início de novas igrejas locais. Isso pode ser visto, claramente, como um padrão no ministério do Apóstolo Paulo em 1 Timóteo e também no livro de Atos.



## **Eféios 4:11-13**

E ele mesmo deu uns para apóstolos, e outros para profetas, e outros para evangelistas, e outros para pastores e doutores, Querendo o aperfeiçoamento dos santos, para a obra do ministério, para edificação do corpo de Cristo; Até que todos cheguemos à unidade da fé, e ao conhecimento do Filho de Deus, a homem perfeito, à medida da estatura completa de Cristo.

## **2 Timóteo 2:1-2**

Tu, pois, meu filho, fortifica-te na graça que há em Cristo Jesus. E o que de mim, entre muitas testemunhas, ouviste, confia-o a homens fiéis, que sejam idôneos para também ensinarem os outros.

## **Atos 14:21-23**

E, tendo anunciado o evangelho naquela cidade e feito muitos discípulos, voltaram para Listra, e Icônio e Antioquia, Confirmando os ânimos dos discípulos, exortando-os a permanecer na fé, pois que por muitas tribulações nos importa entrar no reino de Deus. E, havendo-lhes, por comum consentimento, eleito anciãos em cada igreja, orando com jejuos, os encomendaram ao Senhor em quem haviam crido.

**A Liderança da igreja é um ministério de capacitação, sempre movendo homens e mulheres para o Serviço do Nosso Rei. Isso significa que nós devemos ser os líderes que eles precisam e dar-lhes as ferramentas que torná-los servos capazes.**

**Então o que é realmente liderança?**



**“Eu não penso na liderança como uma posição.  
Eu não penso na liderança como uma habilidade.  
Eu penso na liderança como um relacionamento”**

**- Phil Quigley -**

Liderança é um relacionamento de um se estende para mobilizar pessoas e recursos para realizar um OBJETIVO comum e uma VISÃO.

**Três perguntas que devemos fazer:**

1. Onde começamos?
2. Que tipo de líderes precisamos?
3. Como posso equipá-los para o ministério?

**Passo #1:** Me alinhar com a VONTADE de Deus e com o Seu CAMINHO.

Eu preciso me alinhar com o desejo de Deus para essa pessoa, através de ...

- (a) Da PALAVRA
- (b) ORAÇÃO
- (c) JEJUM e
- (d) DISCERNIMENTO

O alinhamento está baseado em ...

- (a) VERDADE >>> conforme eu estudo a Sua PALAVRA.
- (b) HUMILDADE >>> enquanto em espírito de oração busco a Sua vontade.
- (c) ENTREGA >>> quando eu rápido reconheço Seu senhorio.
- (d) SABEDORIA >>> para Deus me dar discernimento.

**Passo #2:** Verifico meus motivos em relação ao Reino de Deus e sua Glória.

\* Meu maior desejo é levar a causa de Cristo adiante, procurando construir o Seu Reino.

### **Eféios 4:11-13**

E ele mesmo deu uns para apóstolos, e outros para profetas, e outros para evangelistas, e outros para pastores e doutores, Querendo o aperfeiçoamento dos santos, para a obra do ministério, para edificação do corpo de Cristo; Até que todos cheguemos à unidade da fé, e ao conhecimento do Filho de Deus, a homem perfeito, à medida da estatura completa de Cristo.

Verifico meus motivos:

Eu preciso me certificar de que não existem ambições egoístas para levar alguém para o ministério.

- a. Eu só quero preencher um "furo" em um determinado ministério na igreja?
- b. Eu só quero usar esta pessoa para promover meus desejos no ministério, sem realmente levar em consideração os planos de Deus para este ministério ou esta pessoa?
- c. Eu tenho o interesse correto nesta pessoa, pensando no lugar dela no ministério a longo prazo?

**Passo #3:** Eu preciso CONHECER a Pessoa.

Conheça a pessoa, fazendo as seguintes perguntas:

1. Qual é a sua história?

Gaste tempo com eles para conhecer a sua história. Vai levar tempo até que se construa a confiança suficiente para compartilharem toda a sua história com você.

2. Onde eles estão em sua vida cristã?

INVISTA tempo para observar e avaliar onde eles estão atualmente.

3. Onde eles se veem no ministério?

Avalie a sua compreensão a respeito de sua própria espiritualidade e de seu ministério. Eles estão corretas? Eles são realistas?

4. Onde eu e as outras pessoas os veem servindo no Corpo de Cristo?

Passe tempo em oração e em conversas com eles para ver onde eles poderiam servir no futuro.

**Passo #4:** Eu preciso SER a pessoa que outros querem e precisam seguir.

(A Obra de Deus através de você, como um líder)

O nosso impacto sobre a vida dos outros é ampliado ou reduzido pelo o que somos como pessoa, pelo nosso CARÁTER, pela nossa INTEGRIDADE (I Coríntios 11:1).

Eu preciso ser a pessoa em quem eles confiam antes de ser a pessoa a quem eles seguirão.

2 Termos chave:

(1) CONFIANÇA:

(2) CREDIBILIDADE:

“A confiança é a dependência ou a segurança de que uma Pessoa ou um grupo irá satisfazer as nossas expectativas.”

-Jay Desko-

Credibilidade é a base de toda a liderança positiva. Ela é "a qualidade de ser acreditado ou aceito como verdadeiro, real ou honesto.”

-[Merriam-Webster.com](http://Merriam-Webster.com)-

### Introdução:

Todo seguidor de Cristo é ÚNICO. É importante que, como líderes, não olhemos para cada homem e cada mulher que conduzimos através da mesma lente de liderança.

### Para descobrir que tipo de líder eu preciso ser, eu devo ...

1. Avaliar onde eles estavam, onde eles estão e onde eu os vejo no corpo de Cristo.
2. Obter referência de outras pessoas que os conhecem e tenham visto a sua vida e seu ministério.
3. Avaliar a sua fidelidade, capacidade e disposição. Obter uma perspectiva correta de possíveis participações no ministério.
4. Olhe para o ministério para o qual você está buscando conduzi-los e faça quatro perguntas para diagnóstico:

### Quatro Perguntas para diagnóstico:

Capaz	Capaz e disposto	Capaz, mas relutante
Incapaz	Disposto, mas incapaz	Relutante e incapaz
	Disposto	Relutante

**Questão #1:** Eles são indispostos e incapazes?

Isso significa que lhes falta DESEJO e FORMAÇÃO.

**Questão #2:** Eles são dispostos, mas incapazes?

Isso significa que eles tem desejo, mas lhes falta FORMAÇÃO.

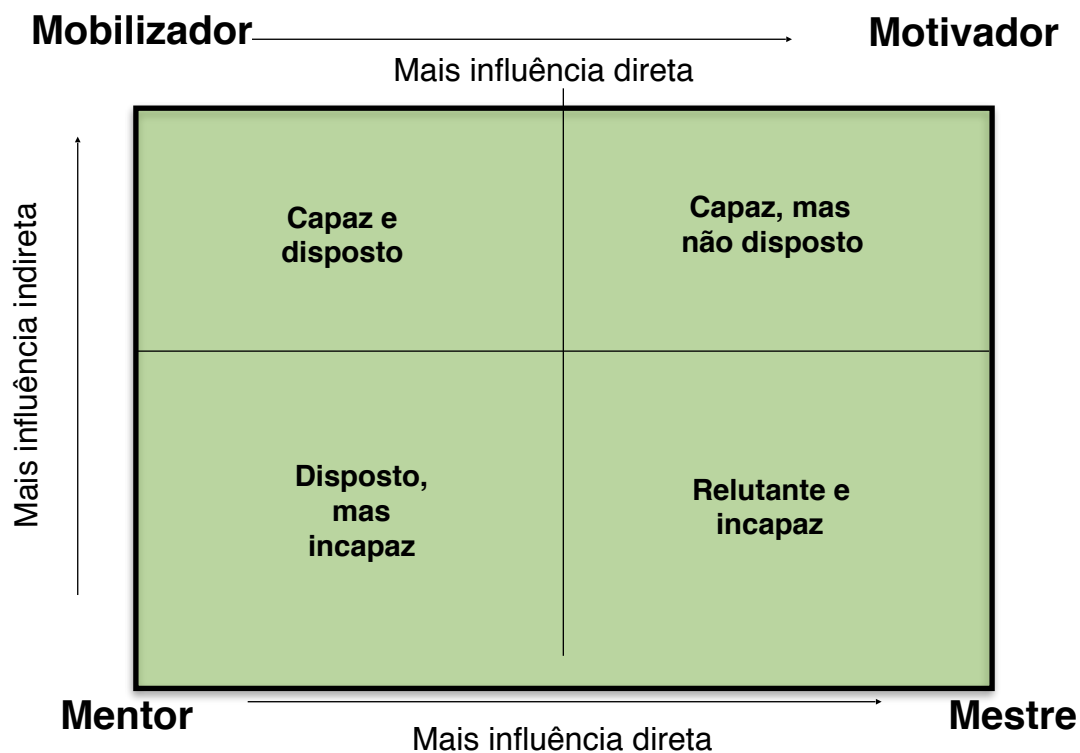
**Questão #3:** Eles são capazes, mas sem disposição?

Isso significa que eles são treinados, mas lhes falta VONTADE.

**Questão #4:** Eles são capazes e dispostos?

Isso significa que eles são treinados e tem vontade!

**Que tipo de líderes eles precisam?**



Precisamos ajustar o nosso estilo de liderança à pessoa com quem estamos trabalhando no momento, mas o objetivo é trabalhar para tornar-se um MOBILIZADOR.

Tem em mente que nosso objetivo maior é fazer o que Paulo claramente nos chamou a fazer em Efésios 4 "equipar seu povo para a obra do ministério". Devemos lembrar que o nosso objetivo é mover as pessoas para a frente, para onde eles precisam menos de nossa influência e liderança e se tornem mais um co-trabalhador com você na obra da igreja local. Nosso objetivo é MOBILIZAR a igreja para o MINISTÉRIO.

#### **4 Tipos de liderança:**

##### **1. MESTRE**

*Quando lhes falta desejo e formação.*

Às vezes as pessoas têm falta de confiança e precisam de alguém para assumir a responsabilidade e a autoridade para que o trabalho seja feito. O líder autoritário exerce uma supervisão direta e uma liderança no ministério, pedindo que o discípulo não tome decisões, mas, siga a liderança. No ministério esta não é a melhor liderança, mas algumas vezes pode ser necessária, especialmente para pequenas tarefas no ministério tarefas, pois isso ajuda a garantir que o trabalho é realizado e o mínimo de recursos são gastos. A chave para mover o discípulo através do processo e construir a confiança é considerar que este é um esforço de equipe, fazendo com que ele reconheça a sua importância em todo o esforço, mas, ao mesmo tempo, não confiando a ele toda a responsabilidade pelo resultado.

O que ser / O que fornecer:

- (1) Ser o RECRUTADOR.
- (2) Estar no COMANDO.
- (3) Ser RESPONSÁVEL pelos resultados..
- (4) Fornecer ORIENTAÇÃO e OPORTUNIDADE.
- (5) Fornecer TREINAMENTO e CONHECIMENTO.
- (6) Fornecer MOTIVAÇÃO e INCENTIVO.

##### **2. MENTOR**

*Quando eles têm desejo, mas lhes falta formação ou confiança..*

O líder tem agora a capacidade de entregar parte da responsabilidade para o discípulo. Como o mentor, o desejo não é apenas cumprir o ministério, mas levar o discípulo a um nível onde eles ganham competências para o ministério. Eles precisam de algum tempo para ouvir ideias e opiniões, discutir sobre o ministério e atingir o resultado desejado como discípulo.

O que ser / O que fornecer:

- (1) Ser o RESPONSÁVEL.
- (2) Fornecer SUPERVISÃO.
- (3) Fornecer o conhecimento necessário e a FORMAÇÃO.
- (4) COMPARTILHAR a responsabilidades pelos resultados.



### **3. MOTIVADOR**

*Quando eles têm formação e habilidade, mas falta vontade..*

Às vezes as pessoas só precisam de alguém para apresentar a oportunidade e lhes dar um “empurrão” em direção ao ministério. Uma vez que a pessoa dá esse passo em direção a oportunidade no ministério, o líder como provedor de encorajador continua a supervisão. No entanto, o líder não assume o comando, mas lidera de maneira indireta, partilhando os resultados.

O que ser / O que fornecer:

- (1) Proporcionar OPORTUNIDADE e DIREÇÃO clara.
- (2) Oferecer APOIO e ELOGIO.
- (3) COMPARTILHAR a responsabilidade pelo resultado.
- (4) ELES são os responsáveis.

### **4. MOBILIZADOR**

*Quando eles são treinados e dispostos.*

Este tipo de liderança é o nosso objetivo para todos aqueles que temos sob a nossa liderança. Como mobilizadores enxergamos a nossa unidade principal como meio de liberar outras pessoas para o ministério. Nos tornamos conselheiros confiáveis no ministério e não aqueles que estão sempre no controle do ministério ou dos resultados. O mobilizador fornece elogio e incentivo, mas não exerce nenhuma liderança direta para mudar os resultados.

O que ser / O que fornecer:

- (1) Proporcionar a OPORTUNIDADE e DIREÇÃO clara.
- (2) Fornecer CONSELHOS e APOIO quando necessário.
- (3) Oferecer APOIO e ELOGIO..
- (4) Atribua CONFIANÇA a eles pelo resultado.
- (5) Repasse o CONTROLE para eles.

# III. Como eu posso equipá-los para o ministério?

## INTRODUÇÃO:

Colocar as pessoas no ministério não é apenas levar em consideração as oportunidades, dons e fidelidade, mas também certificar-se de que eles estão preparados para ser competentes e fiéis para enfrentar o desafio do novo ministério.

Nós queremos criar...

1. **COMPETÊNCIA:** Foi-lhes dada habilidades, conhecimento e os métodos que eles necessitam para o ministério em que eles estão sendo colocados.

2. **CONFIDENCIA:** Eles têm a capacidade de confiar ...

(a) No DEUS que os chamou e os quis para o sucesso,

(b) Nos LÍDERES que permanecem junto com eles, e

(c) Na FORMAÇÃO que receberam.

## 1. Competência:

“Ter habilidade adequada ou suficiente, conhecimento e experiência para alguma finalidade; devidamente qualificado”

-[www.dictionary.com](http://www.dictionary.com)-

Ser competente significa ...

1. *Eu tenho habilidades:*

Quando falamos de habilidades para o ministério estamos nos referindo ao aumento da capacidade e dos dons. Isso vem através da oportunidade para praticar e de melhores ferramentas para o seu ministério. Para o novo pregador, por exemplo, isso vem com a oportunidade de pregar para diferentes grupos. Isso vem, também, com a entrada de outras pessoas que ajudam a fazer os ajustes necessários. Isso vem de ferramentas, tais como livros, computadores, softwares, etc..., o que aumenta a eficácia.

## *2. Eu tenho conhecimento:*

Ajudando-os a compreender o que é esperado em termos de desempenho e de comportamento. Eles precisam entender por que este ministério existe e como ele se encaixa em uma visão mais ampla da igreja. Eles precisam entender quão importante é a sua parte, não só neste ministério, mas no contexto mais amplo do corpo local.

Ajudando-os a compreender o que é esperado por esclarecer::

- a. O papel que eles desempenharão no ministério - o que eles esperam fazer.
- b. Como eles devem se relacionar com os outros - Com aqueles com quem eles estão ministrando – Com aqueles que estão sob sua ministração e com aqueles para os quais eles ministram.

## *3. Eu tenho os métodos:*

Temos muitos métodos de ministério. O problema é que as pessoas em geral não sabem que eles existem ou como utilizá-los. Por exemplo, com um novo diácono, eles são indicados para serviço e para o cuidado com os outros, mas eles não sabem como fazer uma visita. Existem diferentes métodos para organizar visitas à casa de alguém ou à hospitais. Equipando-os com métodos para o ministério irá ajudá-los a sentirem-se competente, depois de um curto período de tempo, e pode evitar níveis elevados de desânimo que começam no ministério.

## **2. Confiança:**

As pessoas são mais propensas a permanecer em uma nova posição no ministério se eles tiverem um suporte e formação em torno deles para dar-lhes confiança para enfrentar os momentos difíceis.

Ser confiante significa ...

### *1. Tenho confiança em DEUS.*

Eu creio que Deus me chamou para server a Ele e ao corpo local. Eu acredito que Ele só não me chamou, mas me qualificou e me prometeu que estará comigo. Eu acredito que o ministério é sobrenatural e Ele pode superar todos os meus limites e medos.

### *2. Tenho confiança em meus LÍDERES.*

Tenho confiança de que os líderes que Deus colocou sobre mim estão lá para me capacitar. O seu primeiro desejo é fazer-me capaz de edificar o corpo local de crentes e, através disso, glorificar o meu Deus. Eu sei que eu preciso de estímulo, orientação, treinamento ou conselho. Eu posso confiar que eles estarão lá por mim.

### 3. Tenho confiança na minha FORMAÇÃO.

Eu acredito que eu tenha recebido a formação que eu preciso para realizar a responsabilidade que me foi dada no ministério. Eu acredito que conforme eu precise crescer no ministério mais treinamento estará disponível para mim.

Como isso funciona em conjunto:

Nós crescemos em confiança ou a perdemos, conforme nosso nível de percepção de competência.

Alta confiança  
Alto desempenho

Confiança  
Desempenho

Baixo desempenho  
Baixa confiança

Quanto maior a percepção de competência, maior a confiança.