

SERVANT LEADERS

Teologia e Prática de Servos Líderes



APOSTILA DO PROFESSOR

Nome: _____

Descrição:

Este curso dará ao aluno uma base teológica para entender a liderança como uma forma de serviço. Usando Jesus como nosso modelo, o aluno aprenderá a usar sua habilidade de liderança como forma de servir a igreja, em vez de como fonte de autogratificação.

Objetivos: Após a conclusão deste curso, o aluno deve ser capaz de...

- Construir um caso bíblico para liderança servidora.
- Entender as características de um líder servo.
- Definir e explicar os 4 papéis de liderança: (a) mestre, (b) mentor, (c) motivador e (d) mobilizador.
- Definir e implementar o conceito de continuação, para ir além do nível de influência implícito autoridade.
- Definir e implementar o conceito de moeda social.
- Definir e implementar o conceito de credibilidade.
- Recrutar, posicionar e equipar pessoas para o ministério.
- Definir e implementar o conceito de complementos, para formar equipes ministeriais sinérgicas.

Processo de Aprendizagem:

1. Presença de palestras do curso
2. Conclusão da leitura atribuída

Atividades Finais:

1. Tarefas Completas de Trabalho de Casa
2. Concluir o projeto final

NOTAS DO PROFESSOR

Parte 1: A teologia dos Servos Líderes

A.ARGUMENTAÇÃO PARA A LIDERANÇA SERVIDORA

O que Liderança Servidora?

1. **Servidão**: Um estilo de vida no qual a humildade e muitas vezes o sacrifício atende às **NECESSIDADES** de outros.
2. **Liderança**:

“Liderança é um relacionamento que existe para mobilizar pessoas e recursos à alcançarem um objetivo e uma visão comum.”

- Cameron Woolford -

3. **Liderança Servidora**:

Um Servo Líder é aquele que vê sua **autoridade** e **influência** como uma oportunidade para levar os outros a uma maior **intimidade** com Deus por meio de seu próprio exemplo e serviço.

B.A BASE BÍBLICA PARA A LIDERANÇA SERVIDORA

1. **Servidão**:

Marcos 10:35-45: *“E aproximaram-se dele Tiago e João, filhos de Zebedeu, dizendo: Mestre, queremos que nos faças o que te pedirmos. E ele lhes disse: Que quereis que vos faça? E eles lhe disseram: Concede-nos que na tua glória nos assentemos, um à tua direita, e outro à tua esquerda. Mas Jesus lhes disse: Não sabeis o que pedis; podeis vós beber o cálice que eu bebo, e ser batizados com o batismo com que eu sou batizado? E eles lhe disseram: Podemos. Jesus, porém, disse-lhes: Em verdade, vós bebereis o cálice que eu beber, e sereis batizados com o batismo com que eu sou batizado; Mas, o assentar-se à minha direita, ou à minha esquerda, não me pertence a mim concedê-lo, mas isso é para aqueles a quem está reservado. E os dez, tendo ouvido isto, começaram a indignar-se contra Tiago e João. Mas Jesus, chamando-os a si, disse-lhes: Sabeis que os que julgam ser príncipes dos gentios, deles se assenhoreiam, e os seus grandes usam de autoridade sobre eles; **Mas entre vós não será assim; antes, qualquer que entre vós quiser ser grande, será vosso servicial; E qualquer que dentre vós quiser ser o primeiro, será servo de todos. Porque o Filho do homem também não veio para ser servido, mas para servir e dar a sua vida em resgate de muitos”.***

Ambos Tiago e João são vistos nesta passagem como buscadores da glória. Eles anseiam por todo o céu e o reino de Deus para vê-los como os que mais se aproximaram de Jesus. Eles querem o reconhecimento, e a apreciação de todos que

eles são os únicos que alcançaram este grande feito de ser o mais próximo do próprio Filho de Deus.

Jesus nem mesmo os repreende, mas lhes aponta que estão confusos sobre algo muito importante.

Começando no versículo 42, a fim de abordar a crescente dissensão entre Seus discípulos, Jesus ensina um princípio incrivelmente importante.

O princípio pode ser resumido nesta pergunta: As pessoas apreciam muito mais uma pessoa que dá apenas o tempo e a atenção necessários a seus amigos quando é conveniente para ele, ou a pessoa que procura servir a seus amigos e sacrificialmente dá seu tempo e atenção para eles?

Não é óbvio que este último é o tipo de pessoa que todo mundo quer como seu amigo, como aquele que é bem falado em todos os círculos sociais? Eles chegam ao ponto que Jesus menciona no versículo 43 de ser o "*grande entre vocês*".

Aqui está então o princípio:

“Aquele que é falado como grande no reino de Deus é aquele que nesta vida serviu aos outros como um estilo de vida que todos notaram.”

Também é importante observar a orientação de não "dominar os outros exercendo autoridade sobre eles". Pois esta não é a marca de um seguidor de Cristo. Em outras palavras, Jesus está dizendo, os cristãos lideram desta maneira.

2. Amor (Sacrificial)

Gálatas 5:13: *“Porque vós, irmãos, fostes chamados à liberdade. Não useis então da liberdade para dar ocasião à carne, **mas servi-vos uns aos outros pelo amor**”.*

- a) Liderança Servidora é um mandamento para servir um ao outro.
- b) Liderança Servidora não é:
 - a. Um “bilhete” para chegar ao topo
 - b. Somente para àqueles que querem ser ou já são líderes
- c) Todos nós devemos nos esforçar para servir
- d) Amor é um verbo, e não uma emoção.

Liderança Servidora parte do princípio que o líder servirá sacrificialmente aqueles que ele lidera. Esse amor é descrito em 1 Coríntios 13:4-8 e é revelado no vida de Cristo através da exposição nos Evangelhos.

1 Coríntios 13:4-8: *“O amor é paciente, o amor é bondoso. Não inveja, não se vangloria, não se orgulha. Não maltrata, não procura seus interesses, não se ira facilmente, não guarda rancor. O amor não se alegra com a injustiça, mas se alegra com a verdade. Tudo sofre, tudo crê, tudo espera, tudo suporta. O amor nunca perece; mas as profecias desaparecerão, as línguas cessarão, o conhecimento passará.”*

3. Reprodução:

Mateus 28:18-20: “E, chegando-se Jesus, falou-lhes, dizendo: É-me dado todo o poder no céu e na terra. Portanto ide, fazei discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai, e do Filho, e do Espírito Santo; Ensinando-os a guardar todas as coisas que eu vos tenho mandado; e eis que eu estou convosco todos os dias, até a consumação dos séculos. Amém”.

Todos nós somos chamados a ir e fazer discípulos, portanto todos nós somos chamados a servir, a ensinar, a amar, a orientar, a abençoar, a batizar e a **REPRODUZIR** nossa fé nos outros.

Debate em Grupo:



1. O que é um Discipulo?
2. Existe diferença entre um Seguidor e um Discipulo? Entre um Lider e um Discipulador?

C.Características de um Servo Líder

1. Seguindo o exemplo de Cristo

a. Liderança Servidora é RELACIONAL.

O que é distinto ou especial na liderança que Jesus desenvolveu em um nível mais íntimo?

1. Ele teve um **RELACIONAMENTO** (amizade) com Pedro, Tiago, e João.
2. Eles foram seu **INVESTIMENTO** mais profundo.
3. Eles desenvolveram um nível profundo de **CONFIANÇA** com Jesus.
4. Jesus **SERVIU** os três mais do que qualquer outro.

Um pensamento que é encontrado em todos os exemplos acima é este: os verdadeiros Servos Líderes vivem ou exercem a HUMILDADE. Eles não se preocupam com glória, atenção ou fama. Ser exaltado ou reconhecido depende de Deus. Em outras palavras, ninguém jamais deveria usar a Liderança como um meio para obter qualquer forma de reconhecimento.

b. Jesus exerceu a sua Liderança em níveis diferentes de influência.

Um olhar mais fundo na vida e no ministério de Jesus pode nos ajudar a identificar e compreender um pouco sobre os diferentes níveis de influência da liderança que Jesus teve durante seu ministério público.

Jesus ensinou as multidões – Durante todo o ministério público de Jesus, ele ensinou muitas multidões e até mesmo, ocasionalmente, falou com milhares. No entanto, Ele nunca buscou se tornar popular através desses grupos. Ele confrontou o status quo, despertou a sensibilidade de seus ouvintes e muitas vezes ensinou em parábolas. Ele não sentiu a necessidade de esclarecer tudo. Ele muitas vezes deixou seu público confuso e perguntando o que Ele queria dizer. Seu objetivo era, aparentemente, mudar seu paradigma e levá-los a pensar.

Jesus mobilizou os setenta – Jesus enviou os setenta. Este grupo era mais íntimo do que as grandes multidões. Ele lhes deu tarefas específicas. Ele os enviou em pares. Ele exigiu seu compromisso. Ele não os equipou com quaisquer recursos materiais, mas os enviou com a finalidade de realizar milagre. Ele advertiu-os a esperarem oposição (veja Lucas 10: 1-12), e não prometeu nenhuma recompensa terrena (veja Lucas 10: 18-20).)

Jesus treinou os doze – Jesus escolheu os doze e disse-lhes para segui-Lo (veja Marcos 3: 14a). Assim como o grupo anterior, Ele os ensinou e lhes deu atribuições (veja Marcos 3: 14b-19). No entanto, Ele também compartilhou sua vida diária com eles. Ele derramou sobre eles a Sua própria vida (1 Tessalonicenses 2: 8). Ele, portanto, poderia confiar-lhes o poder de fazer o mesmo trabalho que tinha feito. Ele até prometeu que eles realmente fariam obras maiores (João 14: 12-14).

Jesus confiou nos três – Jesus tinha um círculo íntimo formado por Simão Pedro, Tiago e João. Ele os levou em situações especiais (Mateus 17: 1). Eles testemunharam a Sua maior glória (Marcos 9: 2-3), e sua mais difícil tentação (Marcos 14: 33-34). Ele orou com eles (Lucas 9:28). Ele ensinou-lhes lições específicas que Ele não ensinou aos outros (Mateus 17: 2, Marcos 5: 37-43). Ele mesmo os apresentou à sua família celestial (Mateus 17: 3). Eram seus amigos e confidentes mais próximos.

Uma ideia que aparece em todos os exemplos acima é esta: os verdadeiros líderes servos vivem ou exercitam a **HUMILDADE**. Eles não estão preocupados com a glória própria, atenção ou fama. Ser exaltado ou reconhecido depende de Deus. Em outras palavras, ninguém deve usar a liderança como meio de obter qualquer forma de reconhecimento



Debate em Grupo:

1. Qual o nível de influência da liderança Jesus que assegurou que Seu legado seria transmitido?
2. Em qual nível de influência de liderança Jesus investiu mais tempo, energia, ensino e influência?

2. Imitando a Mente de Cristo

a. HUMILDADE

- i. Meu **CARÁTER** deve ser descrito por outros como sendo **HUMILDE**.
- ii. Humildade vem antes da honra. **Prov. 15:33**¹
- iii. Para ser um líder servo, devo reconhecer que **SIGO** uma liderança e uma autoridade maior: a autoridade de Jesus.

b. CUIDADO MÚTUO

1 Pedro 5:5 “Da mesma forma, vocês que são mais jovens, estejam sujeitos aos anciãos. Revesti-vos, todos vós, com humildade uns para com os outros, porque “Deus se opõe aos soberbos, mas dá graça aos humildes”.

Filipenses 2:3 “Não faça nada por ambição egoísta ou presunção, mas com humildade considere os outros mais importantes do que vocês.

Para um Líder Servo meu **FOCO** ou a minha mentalidade deve ser como a de Jesus’.

- i. O **SERVIÇO** ou ministério de Jesus para a humanidade foi feito humildemente em **OBEDIÊNCIA** ao Pai.
- ii. Devemos reconhecer que uma vida espiritualmente disciplinada liderada pelo direção da **PALAVRA de DEUS** e pela vida cheia de **ESPÍRITO**, é a solução definitiva para as necessidades de cada pessoa.

Mateus 9:36 “Ao ver as multidões, teve compaixão delas, porque estavam aflitas e desamparadas, como ovelhas sem pastor.” (Ver também Marcos 6:34)

- iii. Mais uma vez, estar **FOCADO** é de extrema importância na liderança, e isso é especialmente verdadeiro para um líder servo. Com esse foco, um líder não se vê como uma peça ou entidade separada da equipe, mas sim como um membro da equipe com a responsabilidade de **SERVI**R.
- iv. Um servo líder verdadeiro não é somente aquele que encheria as necessidades, mas aquele que **PROCURA** por oportunidades para servir e ajudar outros.
- v. Para ser um líder servo, é preciso ser um **OBSERVADOR** de necessidades e deve **LIDERAR** os necessitados até a solução.

FILIPENSES 2:11

“Portanto, se há algum conforto em Cristo, se alguma consolação de amor, se alguma comunhão no Espírito, se alguns entranháveis afetos e paixões, Completai o meu gozo, para que sintais o mesmo, tendo o mesmo amor, o mesmo ânimo, sentindo uma mesma coisa. Nada façais por contenda ou por vanglória, mas por humildade; cada um considere os outros superiores a si mesmo. Não atente cada um para o que é propriamente seu, mas cada qual também para o que é dos outros. De sorte que haja em vós o mesmo sentimento que houve também em Cristo Jesus, Que, sendo em forma de Deus, não teve por usurpação ser igual a Deus, Mas esvaziou-se a si mesmo, tomando a forma de servo, fazendo-se semelhante aos homens; E, achado na forma de homem, humilhou-se a si mesmo, sendo obediente até à morte, e morte de cruz. Por isso, também Deus o exaltou soberanamente, e lhe deu um nome que é sobre todo o nome; Para que ao nome de Jesus se dobre todo o joelho dos que estão nos céus, e na terra, e debaixo da terra, E toda a língua confesse que Jesus Cristo é o Senhor, para glória de Deus Pai.”

¹ Por que um Servo Líder tem a reputação de ser humilde? Porque seu **FOCO** está nos outros, e não em si mesmo, em sua própria realização, ou em se tornar reconhecido.

c. SERVIDÃO

Marcos 10:44 diz, “quem quiser ser o primeiro dentre vós deve ser **ESCRAVO** de todos. A palavra “escravo” neste versículo, às vezes usada como **SERVO** é a mesma palavra usada para **MINISTRO**.”

- i. A chave para desvendar a humildade na vida de qualquer crente é encontrada em Mateus 16:24 (ver também Mc. 8:34, Lc. 9:23) “Então Jesus disse a seus discípulos: “Se alguém quiser vir após mim, negue-se a si mesmo, tome a sua cruz e siga-me.”
- ii. Negar a própria carne para permitir que o Espírito os guie de acordo com a Palavra de Deus faz com que eles tenham aquele espírito necessário de humildade para poder **VALORIZAR** e **VER** as necessidades da equipe e, portanto, ser capazes de liderar com sucesso.

d. ESPIRITO DE EQUIPE

Princípio #1: Valorizar a equipe acima do **INDIVÍDUO**.

O que eu preciso para ser um Servo Líder?

- a. Reconhecer minhas próprias **FRAQUEZAS** e buscar minimizá-las ou diminuí-las através da **DELEGAÇÃO** de responsabilidade para com outras pessoas na minha equipe cujas forças **COMPLEMENTAR** minhas fraquezas.
- b. Colocar de lado a minha visibilidade pessoal como líder para fazer com que os esforços da equipe como um todo sejam mais **VISÍVEIS** para os outros.
- c. Procure atender às necessidades de meus colegas de equipe para deixá-los mais **EFICIENTES**, mesmo que isso signifique que eu tenha que fazer sacrifícios pessoais para chegar a esse resultado.

Princípio #2: Valorizar a equipe acima da **TAREFA**.

Para ser um Servo Líder, tenho de fazer da minha **EQUIPE** a minha mais alta prioridade e não qualquer tarefa que precise ser cumprida. O conceito de equipe é inestimável. Um verdadeiro Servo Líder não se vê como o membro mais valioso da equipe ou ainda mais valioso do que qualquer outro na equipe. Em vez disso, um Servo Líder se vê como um servo enviado para **ENERGIZAR**, **EQUIPAR** e **HABILITAR** os outros membros da equipe para ajudá-los a ter sucesso.

João 20:20-22. “E, dizendo isto, mostrou-lhes as suas mãos e o lado. De sorte que os discípulos se alegraram, vendo o Senhor. Disse-lhes, pois, Jesus outra vez: Paz seja convosco; assim como o Pai me enviou, também eu vos envio a vós. E, havendo dito isto, assoprou sobre eles e disse-lhes: Recebei o Espírito Santo.”

*“Para ser um Servo Líder, eu não preciso esperar para ter uma **POSIÇÃO** de destaque para começar a **SERVIR** outros.”*

O papel da liderança para algumas é aparente porque eles têm um título ou uma posição. Outros são reconhecidos como líderes simplesmente porque ganharam a confiança das pessoas ao servi-los. Eles podem não ter um título ou posição, mas a sua liderança é evidenciada pela sua **INFLUÊNCIA**.

Independentemente de se ter um título ou uma posição, isso não é o que determina se alguém é um bom líder ou um mau líder, ou mesmo um Servo Líder. Alguns Servos Líderes servem bem em uma posição formal enquanto outros o fazem sem uma posição. A **HUMILDADE** e uma perspectiva saudável e bíblica de si mesmo são fundamentais para garantir que a sua Liderança seja um **SERVIÇO** e não meramente uma **POSIÇÃO**.

Os verdadeiros servos líderes são aqueles que se tornaram **SEGUIDORES de JESUS**. Foi dito, “ser um bom líder significa primeiro aprender a seguir. ”

Para ser Servo Líder, devo reconhecer que **EU SIGO** uma Liderança ainda maior da autoridade: a autoridade de Jesus.



Debate em Grupo:

1. Os Servos Líderes conseguem realmente qualquer coisa estando focalizados em seus companheiros de equipe em vez de seus objetivos gerais? Porque ou porque não?
2. Por que os indivíduos de uma equipe seguem um líder que tem autoridade posicional e valores de realização sobre a própria equipe?

- a) Verdadeiros Servos Líderes são **SEGUIDORES de JESUS**. Foi dito que para ser um bom líder é preciso primeiro aprender a seguir.

Para ser um Servo Líder eu devo ser um **OBSERVADOR** de necessidades e **DEVO** conduzir os necessitados à solução.

- a) Devemos reconhecer que uma vida espiritualmente disciplinada e liderada pela direção da **PALAVRA de DEUS** e pelo viver cheio de **ESPÍRITO** é a solução final para as necessidades de cada pessoa.
- b) *Quando viu as multidões, teve compaixão por elas, porque elas eram assediadas e desamparadas, como ovelhas sem pastor. Mateus 9:36 (Veja também Marcos 6:34)*
- c) Mais uma vez, **FOCO** é de extrema importância na Liderança, e isso é especialmente verdadeiro para um Servo Líder. Com foco um Líder não se vê como uma peça separada da equipe, mas sim como um membro da equipe com a responsabilidade de **SERVIÇO**.
- d) Um verdadeiro Servo Líder não vê apenas necessidades, ele(a) **OLHA** necessidades que ele(a) pode suprir.



3. A diferença entre “Liderança de Mercado” e um Servo Líder

A primeira coisa que se pensa quando se ouve a palavra Líder geralmente é **AUTORIDADE**, mas as Escrituras tem uma visão diferente sobre liderança.

Os aspectos mais importantes das escrituras relacionadas à Liderança Serva ocorrem in Mateus 20:25-28 e Marcos 10:42-45.

*Então se aproximou dele a mãe dos filhos de Zebedeu, com seus filhos, adorando-o, e fazendo-lhe um pedido. E ele diz-lhe: Que queres? Ela respondeu: Dize que estes meus dois filhos se assentem, um à tua direita e outro à tua esquerda, no teu reino. Jesus, porém, respondendo, disse: Não sabeis o que pedis. Podeis vós beber o cálice que eu hei de beber, e ser batizados com o batismo com que eu sou batizado? Dizem-lhe eles: Podemos. E diz-lhes ele: Na verdade bebereis o meu cálice e sereis batizados com o batismo com que eu sou batizado, mas o assentar-se à minha direita ou à minha esquerda não me pertence dá-lo, mas é para aqueles para quem meu Pai o tem preparado. E, quando os dez ouviram isto, indignaram-se contra os dois irmãos. Então Jesus, chamando-os para junto de si, disse: Bem sabeis que pelos príncipes dos gentios são estes dominados, e que os grandes exercem autoridade sobre eles. Não será assim entre vós; mas todo aquele que quiser entre vós fazer-se grande seja vosso serviçal; E, qualquer que entre vós quiser ser o primeiro, seja vosso servo; Bem como o Filho do homem não veio para ser servido, mas para servir, e para dar a sua vida em resgate de muitos”. **Mateus 20:20-28** (Veja também Marcos 10:42-45)*

(1) Jesus aponta a diferença entre o verdadeiro Servo Líder e a “Liderança de Mercado” com grande clareza.

Liderança de Mercado	Liderança de Servo
Sucesso Pessoal	Sucesso Missional
Posição de autoridade	Posição de Influência
Desejo por Admiração	Desejo por sinergia
Controlador	Empoderador

A “Liderança de Mercado” se foca em ter uma **POSIÇÃO DE AUTORIDADE**, adquirir a lealdade de cada membro da equipe, alcançar metas e ser bem sucedido.

(a) Onde a liderança de mercado se concentra na obtenção de **SUCESSO PESSOAL**, a liderança servil se concentra em alcançar o **SUCESSO MISSIONAL**.

Na liderança servil, a missão é muito maior que o indivíduo. o indivíduo se sacrifica pela missão. Na liderança do mercado, um indivíduo pode sacrificar tempo e energia, mas é em última análise para o propósito de realização pessoal.

(b) A liderança de mercado se concentra na **POSIÇÃO DE AUTORIDADE**, enquanto a liderança servidora se concentra na influência positiva.

Na liderança servil, o reconhecimento pelo trabalho de alguém não é tão importante. Há um desejo de influência positiva, independentemente de quem recebe a glória. Na liderança do mercado, as pessoas trabalham duro para que possam obter promoção de prestígio. Mais uma vez, o foco está no eu.

- (c) Onde a liderança de mercado se concentra no desejo por ADMIRAÇÃO pelos membros da equipe, a liderança servidora se concentra em alcançar SINERGIA entre os membros da equipe.

Na liderança do mercado, todos se esforçam para ser reconhecidos como líder por seus pares. Quando um par não corresponde a uma expectativa, isso é visto como uma oportunidade para brilhar. Em liderança servidora, os membros da equipe são inspirados quando um membro da equipe brilha. Na verdade, cria um ambiente sinérgico onde todos trabalham melhor.

A linha inferior é que a liderança do mercado é toda sobre o controle dos membros da equipe, onde como liderança servidora é tudo sobre capacitá-los. A finalidade de ter uma equipe é geralmente devido à necessidade de completar uma tarefa específica que exige muito trabalho e é impossível de ser realizada por um indivíduo, apenas, dentro do tempo necessário. Embora isso não seja essencialmente ruim, geralmente faz com que o foco do Líder esteja na produção, na conclusão da tarefa, na taxa de sucesso global e na lealdade de uma produtividade de cada um dos membros da equipe. Isso geralmente não deixa espaço para valorizar e focar os membros da equipe e suas próprias necessidades.

- (d) Uma “Liderança de Mercado” geralmente procura exercer sua autoridade para ter sucesso. **CONTROLE** é uma condição muito importante. Um Servo Líder, no entanto, procura **EMPODERAR** a sua equipe e cada membro da equipe para que eles tenham sucesso pessoalmente. Os indivíduos na equipe tem seu próprio valor e são muito importantes.

Uma parte do conteúdo deste curso é extraída do livro: Os Cinco Níveis da Liderança, de João Maxwell.

II. COMO SER UM LÍDER SERVENTE?

A. Introdução

Todo seguidor de Cristo é **ÚNICO**. É importante que, como líder, não olhemos para todos os homens e mulheres que lideramos através da mesma lente de liderança. Para descobrir que tipo de líder eu preciso ser para eles, devo...

(1) Avaliar onde eles estiveram, onde estão e onde os vejo no corpo de Cristo.

(2) Obter a opinião de outras pessoas que os conhecem e que os viram na vida e no ministério.

(3) Avaliar minha fidelidade, capacidade e disposição geral, a fim de obter uma perspectiva correta da possível participação do ministério.

Olhe para o ministério no qual você está tentando coloca-los e faça essas 4 perguntas diagnósticas:

4 Perguntas de diagnóstico para determinar a competência:

Que tipo de líder eles precisam?

Pergunta # 1: Eles são indispostos e incapazes?

Isso significa que eles não têm DESEJO e TREINAMENTO.

Pergunta # 2: Eles estão dispostos, mas são incapazes?

Isso significa que eles desejam, mas falta TREINAMENTO.

Pergunta # 3: Eles são capazes, mas não estão dispostos?

Isso significa que eles são treinados, mas falta DESIRE ou MOTIVAÇÃO.

Pergunta # 4: Eles são capazes e dispostos?

Isso significa que eles são treinados e dispostos!

Que tipo de líder eles precisam?

Devemos ajustar nosso estilo de liderança para onde a pessoa com quem estamos trabalhando está no momento, mas o objetivo é trabalhar para nos tornarmos um **MOBILIZADOR**.

Tendo em mente que o nosso objetivo final é realizar o que Paulo claramente nos chama a fazer em Efésios 4:12 “preparar os santos para a obra do ministério.”

Devemos nos lembrar de que nosso objetivo é levar as pessoas até onde elas precisam de menos da sua influência / liderança para se tornem colaboradores com você no trabalho da igreja local. Nosso objetivo é **MOBILIZAR** a igreja no **MINISTÉRIO**.

B. Três Chaves Para Uma Liderança Servil Multicamada Efetiva

1. Prestação de Contas - Um dos principais fatores que separa um líder de um líder servo é a aceitação e até mesmo o desejo de prestar contas.

A humildade é uma das qualidades do caráter de um líder servo. Um líder servo está bem ciente de sua própria humanidade. Ele sabe que ele tem que lutar contra sua carne todos os dias, então ele deseja discernimento espiritual e influência dos outros.

Quem deve mantê-lo responsável?

(1) A prestação de contas deve acontecer com alguém que também esteja servindo na liderança e compreende as práticas de liderança servidora.

(2) A prestação de contas precisa acontecer com alguém que tenha interesse em sua influência no ministério.

(3) A prestação de contas precisa acontecer com alguém que possa exortar, encorajar e até mesmo impulsioná-lo na direção que produza desenvolvimento e sucesso eventual.

(4) A prestação de contas deve provir de múltiplas fontes.

O sucesso ou fracasso de sua liderança nunca deve cair diretamente sobre seus próprios ombros ou até mesmo sobre os seus e somente de Deus. O fracasso como líder nunca é meramente pessoal.

Se um líder falhar quem mais é afetado?

(i) Em geral, toda a equipe.

(ii) Em um ministério, a equipe do ministério e os recebedores do ministério.

(iii) Em uma igreja local, a igreja local e até a comunidade.

Aceitar a prestação de contas, ou melhor ainda, convidar a prestação de contas não é um FRAQUEZA; é SENSATO.

2. DISCIPULADO - O discipulado é a chave dada por Deus para produzir novos líderes.

As igrejas locais com um modelo de discipulado baseado em prestação de contas produz um conjunto de líderes com tremendo potencial que podem:

- eventualmente, participar do ministério da igreja local
- ser enviado para plantar novas igrejas
- ser enviado para servir como missionários

Igrejas saudáveis produzem líderes, e isso é porque eles estão fortemente mergulhados no ministério de discipulado.

Romanos 12:4-8 diz: “Assim como cada um de nós tem um corpo com muitos membros e esses membros não exercem todos a mesma função, ⁵ assim também em Cristo nós, que somos muitos, formamos um corpo, e cada membro está ligado a todos os outros. ⁶ Temos diferentes dons, de acordo com a graça que nos foi dada. Se alguém tem o dom de profetizar use-o na proporção da sua fé. ⁷ Se o seu dom é servir, sirva; se é ensinar, ensine; ⁸ se é dar ânimo, que assim faça; se é contribuir, que contribua generosamente; se é exercer liderança, que a exerça com zelo; se é mostrar misericórdia, que o faça com alegria.”

O corpo de Cristo deve funcionar com a colaboração e participação para que todos e desenvolvam continuamente para melhor servir ao corpo com seus dons.

Líderes servos genuínos desenvolvem-se em um ambiente de vida corporal dinâmica.

Todos no corpo precisam de um discipulador, e todos no corpo devem chegar ao ponto em que podem discipular os outros.

3. SERVIR PRIMEIRO - Tornar-se um líder é **SECUNDÁRIO**; mas aprender a servir é uma obrigação!

a) Torne-se um servo - O mundo está cheio de líderes que não são servos, e o que nos faltam são servos que não são líderes. Certamente existe uma escassez de líderes servos, mas infelizmente não faltam aqueles que desejam liderar.

A chave para ganhar mais líderes servos é ganhar mais **SERVIDORES**.

b) Tempo e Proximidade - Para que você sirva, necessidades precisam ser conhecidas. Para conhecer as necessidades, você precisa investir tempo com as pessoas e procurar estar perto delas o mais tempo possível.

c) Influência e Relacionamento

d) Relações pré-estabelecidas:

(1) Comece em casa: pai para filho, mãe para filho, pai para filha, mãe para filha, marido para esposa. Devemos servir em casa.

(2) No trabalho: Dono para presidente, presidente para gerente, gerente para supervisor, supervisor aos funcionários. Nós devemos servir em nossos trabalhos.



Debate em Grupo:

3. Será que Jesus Cristo teve que prestar contas?

4. Será que Pastor de uma igreja local deveria prestar contas?

III. PAPÉIS DA LIDERANÇA

Quais são os 4 papéis da Liderança?

5. **MESTRE** - “Administrar”
6. **MENTOR** - “Aconselhar”
7. **MOTIVADOR** - “Aclamar”
8. **MOBILIZADOR** - “Ativar”

A. Nível 1: **MESTRE** - “Administrar”

1. Descrição:

- a) Você tem influência porque tem **AUTORIDADE**.
- b) As pessoas seguem você porque temem as **CONSEQÜÊNCIAS** da insubordinação.
- c) O Líder detém a posição de autoridade, mas na mente do sujeito, o Líder ainda tem que provar sua competência para liderar.

Cuidado

1. Não assuma que os sujeitos vão querer segui-lo apenas porque você tem a autoridade.
2. Não subestime os sujeitos porque estão abaixo de você na hierarquia de autoridade.
3. Evite “fazer política”.
4. Não exagere no uso do "cartão do chefe".
5. Exemplos
 - (1) Barney Fife - Que tipo de líder ele era?
 - (a) Ele tinha **DIREITOS** como um homem da lei e queria que as pessoas o reconhecesse como tal.
 - (b) O "título" de deputado o fez sentir-se oficial e importante.
 - (c) Ele estava **ORGULHOSO** por carregar uma arma (mesmo que não lhe fosse permitido para carregá-la).
 - (2) Andy Taylor - Que tipo de líder ele era?
 - (a) Ele tinha poder e uma autoridade verdadeira. Todo mundo sabia que ele era o Líder real e poderia lidar com qualquer situação.
 - (b) Seu foco era em sua **RESPONSABILIDADE** para com as pessoas que ele servia.
 - (c) Ele nunca carregou uma arma.
 - (3) Rei Saul - Que tipo de líder ele era?
 - (a) Ele tinha autoridade como o rei, mas ele sempre se viu lutando por **CONTROLE**.
 - (b) O título de rei deu-lhe um falso senso dos que direitos que ele efetivamente tinha.
 - (c) Seu foco era sobre si mesmo, seu reinado, seu legado, sucesso pessoal e grandeza.

(4) Davi - Que tipo de líder ele era?

- (a) Antes de se tornar rei, ele não tinha autoridade posicional. No entanto, todos sabiam que ele era o Líder real e poderia lidar com qualquer situação.
- (b) Seu foco estava em **SERVIR** à Deus ao servir os outros.
- (c) As pessoas **QUERIAM** seguir Davi e até mesmo contavam canções sobre ele.

“Quase todos os homens podem suportar a adversidade, mas se você quiser testar o caráter de um homem, de-lhe poder.”

Abraham Lincoln, 16º president dos Estados Unidos

Líderes que dependem de sua autoridade tendem a não se mover para cima. O volume de negócios é alto para os líderes que dependem de sua autoridade para influenciar outros. As pessoas só tendem a trabalhar tão duro como eles no primeiro nível de liderança.

Exemplo: Gerentes de Departamentos com vários níveis de habilidade de Liderança

2. Nível de Influência da Liderança: Administrador

Ao **ADMINISTRAR** o seu tempo, energia e recursos, o líder **MESTRE** pode alcançar o conceito de continuação, no sentido de que ele acabará ganhando maior confiança e credibilidade com os membros de sua equipe.

3. Princípios de Liderança: CONTINUAÇÃO

- a. O título de liderança (gerente, capitão, chefe, diácono, pastor, ancião etc.) não é o fim, mas é apenas o ponto inicial. – É um convite para crescer como Líder.
- b. É mais comum ver uma pessoa se tornando verdadeiro líder, ou é mais comum ver pessoas recebendo uma posição de liderança em um **DETERMINADO MOMENTO**.
- c. Liderança, especialmente se envolve autoridade, deve ser visto como uma **JORNADA** ou o início de um processo de crescimento.
- d. À medida que se ganha experiência em sua liderança, eles devem perceber que o tipo de influência que eles exercem sobre os seus liderados vai mudando, conforme o líder se torna cada vez mais capaz de motivar e orientar as pessoas para realizar tarefas maiores e melhores do que faziam anteriormente.

“Não são os títulos que homenageiam homens, mas homens que honram títulos”.

Niccolò Machiavelli

4. Como aproveitar ao máximo sua autoridade

- a. Pare de confiar na autoridade para influenciar as pessoas.

“Tenha cuidado para não liderar perto demais, para que seus seguidores não o confundam apenas com um amigo. Além disso, tenha cuidado para não liderar longe demais, para que seus seguidores não o confundam com o inimigo.”

Autor Desconhecido

A verdade é que se você tem que dizer às pessoas que você está no comando, você realmente não está em comando algum!

- b. Não valorize a si mesmo ou a outros com base em um título
 - c. Saiba que a liderança não é uma posição, mas é a influência sobre as pessoas através de relacionamentos.
9. Revisão:

MESTRE: Princípio de CONTINUAÇÃO.



B. Nível 2: Mentor - “**ACONSELHAR**”

1. Descrição

- a) Você tem influência porque tem um **RELACIONAMENTO**.
- b) As pessoas te seguem pois querem te agradar.
- c) O líder ainda mantém a posição de autoridade e, na mente do sujeito, o líder também é competente para a posição.

“Você não pode liderar as pessoas até que você goste de pessoas.”

John C. Maxwell

2. Nível de Influência da Liderança: Aconselhar

Ao cumprir o papel de um **CONSELHEIRO** ou de um mentor, o líder coloca-se na posição de praticar e aplicar o conceito de moeda social (veja abaixo) em que ele investe seu tempo, energia e recursos em seu relacionamento individual com um membro de sua equipe.

A progressão para obter maior influência

- a. **INTEGRIDADE** - Se você tem integridade, você desenvolverá confiança.
- b. **CONFIANÇA** - Quanto mais confiança você desenvolve, mais forte o relacionamento se torna.

- c. **RELACIONAMENTO** - Quanto melhor a relação, maior o potencial de um líder para obter permissão para liderar.

Formal vs. Informal - Em qualquer relacionamento com outra pessoa há uma necessidade de interagir uns com os outros, em ambos os contextos: formal e informal. É quase impossível dizermos que em um ambiente de trabalho dois colegas de trabalho permanecem formais 100% do tempo, ganhando integridade um com o outro. A dúvida sempre estará lá; se fora do ambienteo formal o outro é alguém de confiança.

- d) **INFLUÊNCIA** - Este é o lugar onde você realmente ganhar a oportunidade de ter uma influência positiva.

3. Princípios de Liderança: MOEDA SOCIAL

“Sempre que interagimos socialmente com as pessoas, há uma troca de moeda ... não de moeda financeira, mas de uma moeda social. Nós fazemos depósitos ou fazemos retiradas conforme for o recebimento da nossa interação.”

- David Graef -

- a. Você não poderá liderar como MENTOR se você carrega um saldo negativo.

Liderar como um MESTRE é a única opção se você estiver no "vermelho".

- b. Você terá que aprender a “moeda” de cada indivíduo ou de sua cultura.
- (1) Exemplo: Lavar o carro do seu vizinho
 - (2) Exemplo: ?
- c. Você deverá fazer depósitos regularmente. Você faz depósitos ao...
- (1) Encorajar regularmente aqueles sob a sua Liderança.
 - (2) Dar elogios públicos por um trabalho bem feito.
 - (3) Cuidar de todas as pessoas, e não apenas daqueles que fazem algo para o seu ministério.
 - (4) Investir em cada pessoa, mesmo fora do contexto do trabalho ou do ministério.
 - (5) etc.
- d. Escolha suas retiradas com sabedoria.
- (1) Humilhação Pública
 - (2) Pretender ouvir
 - (3) Confrontação Privada
 - (4) Negar uma solicitação
 - (5) Se apropriar da idéia de outra pessoa.
 - (6) Não estar disponível.

- (7) Conflitos de Personalidade
 - (8) Pisando nos outros ("Volte ao trabalho!")
 - (9) Sugestões de melhorias.
- e) Como qualquer conta bancária, o objetivo não é evitar todos os saques; o objetivo é simplesmente fazê-los com sabedoria.

Debate em Grupo:



1. São todos os saques ruins?
2. Quando é sábio fazer e não fazer saques? Porquê?

4. Cuidado:

- a. Existe um equilíbrio delicado para tornar as pessoas felizes e ajudá-las a ter sucesso.
- b. É fácil perder autoridade tentando ganhar pontos de relacionamento.
- c. O Líder deve ser vulnerável para construir a relação.

“Você pode impressionar as pessoas à distância, mas você deve se aproximar para influenciá-los.”

- Rick Warren -

- d. Como líder, você deve tratar as pessoas como uma pessoa inteira.

5. Revisão

MESTRE: Princípio de Continuação
MENTOR: Princípio de Moeda Social



“Por que é que eu sempre tenho a pessoa inteira, quando o que eu realmente quero é um par de mãos?”

- Henry Ford -

C. Nível 3: MOTIVATOR - **“ACLAMAÇÃO”**

1. Descrição:

- a. As pessoas podem chegar ao nível 1 por um número infinito de razões.
 1. Eles são mais promissores.

2. Eles têm boas conexões.
 3. Eles agem de maneira política.
 4. Eles são mais antigos.
- b. Líderes que são bons lidando com pessoas conseguem chegar ao nível 2.
 - c. Mas para chegar ao nível 3, você tem que **PRODUZIR**.
 - d. A produtividade elevada produz o moral elevado...Moral elevada torna as causas mais elevadas também. Este processo cria momentos especiais.

“Existem dois tipos de pessoas no mundo dos negócios: aquelas que produzem resultados e aquelas que dão razões para não os produzirem.”
- Peter Drucker -

2. NÍVEL DE INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA: ACLAMAÇÃO

Uma maneira de desenvolver credibilidade com os membros de sua equipe é reconhecer verbalmente as conquistas dos membros da equipe. Quando se percebe que seu líder está reconhecendo seu valor na equipe e verbalmente expressa apreço por seu trabalho e contribuição, isso aumenta a credibilidade de seu líder. Você tem influência porque você cria momentum. As pessoas o seguem porque veem resultados positivos em você. O líder ainda detém a posição de autoridade, tem competência comprovada e tem um histórico de resultados positivos.

- (1) Você tem influência porque você cria impulso.
- (2) As pessoas seguem você porque eles têm visto resultados positivos.
- (3) O líder ainda mantém a posição de autoridade, tem comprovada competência e possui histórico de resultados positivos.

“Todas as decisões importantes envolvem riscos inerentes. Não só você está arriscando fracasso no resultado da decisão individual, mas sua credibilidade futura também. Isso pode funcionar para você ou contra você com base no sucesso ou no fracasso da decisão.”

- David Graef -

3. PRINCÍPIOS DE LIDERANÇA: CREDIBILIDADE

- a) Princípios da CREDIBILIDADE
 - (1) Nível 1: Liderança traz muito pouca credibilidade para começar.
 - (2) Nível 2: A Liderança só terá credibilidade suficiente para assumir pequenos riscos.
 - (3) Nível 2: Verdadeira liderança é aquele aonde as suas habilidades decisórias serão postas à prova.
 - (4) Mesmo uma boa decisão pode ser uma má decisão se você não tem credibilidade suficiente para conduzi-la.

- (5) Comece com pequenos riscos e aproveite seus sucessos.
- (6) Você nunca terá a confiança de todos, mas é melhor tirá-la de seus principais influenciadores!!

“Em alguns casos, você pode não ter tempo suficiente para desenvolver a confiança através de sucessos passados. Para ser bem sucedido nestes casos, você deve confiar na credibilidade emprestada. Ou seja, você tem credibilidade baseada em seu relacionamento com alguém que eles já conhecem e confiam.”

- David Graef -

Conceito de Credibilidade Emprestada.

- a. O missionário Beto inicia uma igreja na Colômbia.
- b. Beto se muda para o Chile e inicia uma igreja com o missionário João.
- c. Beto volta à Colômbia para iniciar o treinamento sobre liderança.
- d. Beto convida João para ajudar na formação da liderança na Colômbia.
- e. Os colombianos confiam em João, porque Beto o convidou.

Princípios da Credibilidade Adquirida

- a. A credibilidade pedida não é tão forte quanto a credibilidade adquirida.
 - b. A credibilidade emprestada coloca em risco a credibilidade de ambas as partes.
 - c. A credibilidade emprestada se torna credibilidade adquirida se ambas as partes forem compensadas pelo risco.
 - d. Deve-se ter cuidado com quem se recomenda.
 - f) É preciso levar a sério a responsabilidade ao representar a credibilidade de outra pessoa.
4. Revisão:
- a) MESTRE: Conceito de Continuação
 - b) MENTOR: Conceito de Moeda
 - c) MOTIVADOR – Conceito de Credibilidade





Debate em Grupo:

Reagindo ao conselho que muitos jovens pastores recebem:

1. “Como novo pastor, você não deve fazer grandes mudanças durante seu primeiro ano de ministério.”
2. Como isso se relaciona com o conceito de CREDIBILIDADE?

C. Nível 4: **MOBILIZADOR** - “**ATIVAR**” -

1. Descrição:

- a) Sua influência é multiplicada porque você equipou outros para ser melhor.
- b) As pessoas seguem você porque querem se tornar mais como você.
- c) O líder ainda mantém a posição de autoridade, tem comprovada competência, tem uma história de resultados comprovados e reproduziu essas condições em outros.

2. NÍVEL DE INFLUÊNCIA DA LIDERANÇA: ATIVAR

Os melhores líderes sabem como se **REPRODUZIR** e são conhecidos por produzir novos líderes. A mobilização de líderes não apenas conhece os membros de sua equipe, mas também sabe como cada um deles contribui melhor para o potencial geral e para o sucesso da equipe, por quais tarefas individuais cada um se destaca no melhor desempenho. A razão pela qual a equipe se destaca nas tarefas que realiza é por causa do conceito de complementos em que a equipe trabalha bem em conjunto para alcançar o sucesso geral. Todos se sentem “ativados” por suas conquistas, o que resulta em um momento e energia que motivam a equipe a respeitar e apreciar mais o seu líder. Esse conceito soa um pouco como a comissão de Jesus de Seus discípulos?

a) Mentalidade Orientada para Pessoas vs Mentalidade Orientada para Tarefas

(1) Mentalidade Orientada para Pessoas

- a) Um líder orientado para as pessoas vai conhecer bem as pessoas em sua equipe e, portanto, sabe o que cada um faz bem.
- b) Um líder orientado para as pessoas perguntará frequentemente: "Como posso investir nas pessoas para torná-las bem-sucedidas?"
- c) Um líder orientado para as pessoas muitas vezes dá a sua equipe tarefa que as pessoas podem fazer melhor que ele mesmo.
- d) **DESVANTAGEM:** E se a tarefa que precisa ser feita é diferente do que eles conseguem fazer?!?

(2) Mentalidade Orientada para Tarefas

- a) Um líder orientado para tarefas conhecerá a tarefa que precisa ser realizada.

- b) Um líder orientado para tarefas irá freqüentemente perguntar: "Como posso fazer com que meu pessoal realize essa tarefa?"
 - c) Um líder orientado para tarefas vai colocar sua equipe para trabalhar na tarefa, independentemente de talentos, dons, pontos fortes ou fracos.
 - d) **DESvantagem:** Embora grande parte das tarefas sejam efetivamente realizadas, muito talento é desperdiçado no processo.
- b) Um líder nível 4 percebe que seu ativo mais valioso é o talento das pessoas, e vai trabalhar para encontrar o delicado equilíbrio entre ser orientado para pessoas e orientado para tarefas.
- c) O que acontece quando não há desenvolvimento de pessoas?
- (1) Alguém na Liderança sai ou morre, deixando uma vaga.
 - (2) A sua substituição é determinada pela sua experiência, não pela sua capacidade de liderar.
 - (3) Essa pessoa é substituída por um funcionário sem formação de liderança.
 - (4) Ao longo do tempo, todos são promovidos até que tenham atingido o seu nível de incompetência. **PRINCÍPIO DE PEDRO:** Todos são promovidos ao nível de incompetência.
- d) O Processo de Desenvolvimento de Pessoas
1. Recrutamento: Encontrar as melhores pessoas possíveis.
 - a. Química ou melhor ainda **CONVICÇÕES**
 - b. **CARÁTER**
 - c. **CAPACIDADE**
 - d. **CONTRIBUIÇÃO**
- d) Posicionamento: Colocar as pessoas certas nas situações certas.
- e) Equipando: ajudando os outros a fazer bem o seu trabalho.
- (1) Eu faço isso.
 - (2) Eu faço isso e você está comigo.
 - (3) Você faz isso e eu estou com você.
 - (4) Você faz isso.
 - (5) Você faz isso e alguém está com você.
2. O conceito de COMPLEMENTOS
- a) Liderança Baseada em Equipes
- (1) Seros Líderes™ Valor #2: Liderança Baseada em Equipes: "Acreditamos que Deus muitas vezes dá aos líderes um conjunto complementar de habilidades de liderança. Quando Seus servos trabalham juntos em equipes, eles realizam muito mais. O objetivo, então, é treinar todos os líderes para destacarem seus talentos e marginalizar as suas fraquezas através do trabalho em equipe."
 - (2) Porque equipes?

- (a) É muito raro que uma pessoa tenha todos os dons para atuar em em todas as áreas da Liderança.
- (b) Nossos dons e habilidades complementam os dons e habilidades uns dos outros.

“O objetivo de uma equipe é fazer com que os pontos fortes de uma pessoa sejam eficazes e seus pontos fracos sejam irrelevantes”.

- Peter Drucker -

i) **Romanos 12:3-8** *Porque pela graça que me é dada, digo a cada um dentre vós que não pense de si mesmo além do que convém; antes, pense com moderação, conforme a medida da fé que Deus repartiu a cada um. Porque assim como em um corpo temos muitos membros, e nem todos os membros têm a mesma operação, Assim nós, que somos muitos, somos um só corpo em Cristo, mas individualmente somos membros uns dos outros. De modo que, tendo diferentes dons, segundo a graça que nos é dada, se é profecia, seja ela segundo a medida da fé; Se é ministério, seja em ministrar; se é ensinar, haja dedicação ao ensino; Ou o que exorta, use esse dom em exortar; o que reparte, faça-o com liberalidade; o que preside, com cuidado; o que exercita misericórdia, com alegria.*

(c) Todos participam do ministério! Os membros devem ser jogadores, não espectadores.

i) **Efésios 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.*

(3) Everyone has gifts, everyone has something to contribute, but servant Líders must take the responsibility to energize, enable, and equip others in order to see them **MOBILIZED** (released) into service for themselves.

3. Revisão:

- a) MESTRE: Conceito de Continuação
- b) MENTOR: Conceito de Moeda
- c) MOTIVADOR – Conceito de Credibilidade
- d) MOBILIZADOR - Conceito de Complementos

II. APLICAÇÃO

A. **PRESTAÇÃO DE CONTAS** – Um dos fatores-chave que separa um líder de um Servo Líder é a aceitação e até o desejo de prestação de contas.

1. Como a humildade é uma das qualidades do caráter de um Servo Líder esse é o ingrediente necessário para o convite da prestação de contas em sua vida, pois, o Servo Líder está profundamente ciente de sua humanidade, de suas batalhas diárias com a sua carne, e a sua capacidade de cair. E sua necessidade de outros *insights* espirituais e influências para evitar o fracasso que certamente irá afetar mais do que apenas eles próprios.
2. Quem deve manter a prestação de contas?
 - a) A prestação de contas deve vir de alguém que também está na liderança, e é melhor que seja alguém que realmente entenda e pratica do Servo Líder.
 - b) A prestação de contas deve ser com alguém que tenha um interesse pessoal na sua influência no ministério.
 - c) A prestação de contas deve ser com alguém que pode exortar, encorajar e até mesmo empurrá-lo para a frente em direção ao desenvolvimento futuro e eventual sucesso.
 - d) A prestação de contas pode, em alguns casos, ser melhor se vier de mais de uma pessoa.
3. O êxito ou o fracasso de sua liderança ou ministério nunca deve cair diretamente sobre seus próprios ombros ou até mesmo sobre você e sobre Deus, apenas.
 - a) O fracasso de um líder nunca é apenas pessoal. Se um Líder falhar quem mais é afetado?
 - (a) Em geral, toda a equipe
 - (b) Em um ministério, a equipe do ministério e os destinatários do ministério.
 - (c) Em uma igreja local, a igreja local e até mesmo a comunidade.
 - b) Aceitar e, melhor ainda, acolher ou convidar para prestação de contas não é fraqueza, é, na verdade, SABEDORIA para ajudá-lo a não cair.

Para discussão:



1. Jesus fazia prestação de contas?
2. O pastor da igreja deve fazer prestação de contas?

B. **DISCIPULADO** - Discipulado é a chave dada por Deus para a produção de novos líderes.

1. Sem disciplinador/discípulo, sem processos de mentoria e sem um discipulado baseado na prestação de contas, as igrejas locais não produzem consistentemente um grupo de líderes com potencial que podem, eventualmente, se atur no ministério da igreja local, serem enviados para plantar novas igrejas ou até mesmo enviados para servir como missionários.

2. Igrejas saudáveis produzem líderes e isso só acontece quando eles estão fortemente envolvidos no ministério de discipulado.
3. Os verdadeiros discípulos de Cristo sabem que não chegaram ao ponto final, e que eles SEMPRE têm mais a aprender, mais a se arrependerem, e mais áreas em que precisam ser discipulados.
4. Romanos 12:4-8: *Porque assim como em um corpo temos muitos membros, e nem todos os membros têm a mesma operação, Assim nós, que somos muitos, somos um só corpo em Cristo, mas individualmente somos membros uns dos outros. De modo que, tendo diferentes dons, segundo a graça que nos é dada, se é profecia, seja ela segundo a medida da fé; Se é ministério, seja em ministrar; se é ensinar, haja dedicação ao ensino; Ou o que exorta, use esse dom em exortar; o que reparte, faça-o com liberalidade; o que preside, com cuidado; o que exercita misericórdia, com alegria.*
 - a) O Corpo de Cristo deve funcionar com colaboração, com a participação de todos, e com todos os que continuamente se desenvolvem, a fim de poder servir melhor o corpo com seus dons.
 - b) Servo Líder genuíno se desenvolve neste corpo onde a vida deste ambiente é sempre dinâmica.
 - c) Todo mundo no corpo precisa de um discipulador e todos no corpo devem chegar ao ponto em que podem discipular os outros.

C. Servo Primeiro - Tornar-se um líder é secundário, aprender a servir é uma obrigação!

1. Torne-se um servo - O mundo está cheio de líderes que não são servos, mas não temos servos que não sejam líderes, e certamente há escassez de Servos Líderes, mas infelizmente não há escassez de quem deseja liderar.
 - a) A chave para ganhar mais Servos Líderes servos é ganhar mais SERVOS.
2. Tempo e Proximidade - Para servir você precisa conhecer as necessidades. Para conhecer as necessidades, você precisa dar tempo às pessoas e procurar estar perto delas.
3. Influência e Relacionamento
 - a) Relações pré-estabelecidas:
 - (1) Comece em casa: Pai a filho, mãe a filho, pai a filha, mãe a filha, marido a esposa. Devemos servir primeiro em CASA.
 - (2) No trabalho: CEO para presidente, presidente para gerente, gerente para supervisor, supervisor para funcionários. Nós devemos servir em nossos trabalhos.
 - b) Novos relacionamentos:
 - (1) Devemos buscar um terreno comum com os outros como uma ponte em suas vidas, a fim de estar perto o suficiente para servi-los. Devemos ser transparentes e às vezes vulneráveis para que aprendam a confiar em nós e a abrir-se para influenciar. Nós lideramos servindo-os.
 - (a) Seguindo isso podemos influenciar:

- i) **NÃO CRENTES** que podem se arrepender e confiar em Cristo
- ii) **CRENTES MAIS NOVOS** que podem se tornar discípulos e constantemente se arrependerem.
- iii) **AMIGOS CRISTÃOS** que podem ser encorajados a continuar forte.
- iv) **CRENTES MADUROS** que podem ser treinados para se tornar Servos Líderes que podem reproduzir e gerar mais Servos Líderes.