

LIÇÃO 3

Os Líderes Crescem e Ajudam Outras Pessoas a Crescer

O pastor Carlos sussurrava uma oração quando foi atender à porta. Estava à espera de Samuel. Queria perguntar a Samuel se queria ser o seu auxiliar algumas horas por dia. Estava a orar porque seria um passo sério no seu ministério e na vida do jovem Samuel. O pastor estava a pedir ao Senhor que os ajudasse a ambos a tomarem as decisões certas.

A igreja estava a crescer, e o pastor Carlos precisava de ajuda. O problema que o preocupava era o seguinte: Samuel era crente há menos tempo que muitos outros jovens daquele lugar. Os seus pais não eram crentes. Era bastante jovem, mostrava-se impulsivo ao expressar ideias com as quais o grupo não estava familiarizado. Não compreendia ainda plenamente todos os costumes e práticas que caracterizavam aquele grupo local de crentes.

Todavia, o pastor Carlos via em Samuel um grande potencial. O mais importante, do que ele também estava convencido, compartilhando das convicções pessoais do próprio Samuel, era que o Senhor tinha chamado o jovem, e que este era capaz de se ocupar de determinadas tarefas que precisavam de atenção urgente na igreja. Samuel era um obreiro inteligente e fiel, além de estudar intensamente a Bíblia.

A despeito disso, alguns dos membros da igreja ainda não tinham aceitado inteiramente o jovem. Talvez ele fosse jovem demais. Talvez a sua formação no passado fosse diferente daqueles crentes mais idosos e mais antigos. Quando abriu a porta, o pastor estava a orar: “Por favor, Senhor, ajuda-nos a tomar a decisão certa. Ajuda-me a fazer o que é melhor para o Teu povo, de acordo com o Teu plano.”

A situação em que encontramos o pastor Carlos é complexa e extremamente significativa, no nosso estudo sobre liderança. Ela envolve o plano de Deus para o desenvolvimento e a perpetuação da Sua Igreja. Nesta lição, examinaremos alguns exemplos e princípios bíblicos que deixarão essas coisas mais claras para nós. Além disso, aprenderemos mais sobre o nosso próprio crescimento e desenvolvimento como líderes cristãos.

Sumário da Lição

PAULO – UM LÍDER NO PLANO DE DEUS

Identificação dos Princípios de Liderança

Aplicação dos Princípios de Liderança

OS LÍDERES SÃO CHAMADOS E DESENVOLVEM-SE

Explicação da Chamada e do Desenvolvimento dos Líderes

Exame do Desenvolvimento de um Líder

Alguns Exemplos Extraídos das Epístolas de Paulo

OS LÍDERES AJUDAM OUTROS A DESENVOLVER-SE

Como Ajudar Outras Pessoas a Desenvolver-se

Objectivos da Lição – *Ao terminar esta lição, deverá ser capaz de:*

1. Descrever princípios de liderança de acordo com os relatos sobre Barnabé, Paulo e Timóteo, reconhecendo e aplicando esses princípios.
2. Explicar o que se deve compreender com a afirmação de que os líderes tanto são chamados como se devem desenvolver.
3. Descrever e aplicar alguns métodos usados para ajudar outros a crescer e a desenvolver-se como obreiros e líderes cristãos.

Actividades de Aprendizagem

1. Leia com muita atenção as epístolas de 1 e 2 Timóteo. Mesmo que pense que já conhece bem o material dessas cartas, leia-as do princípio ao fim. Isto é essencial para a sua apreciação e compreensão do material desta lição. Igualmente, leia o capítulo dezanove do livro de Actos.
2. Estude os parágrafos de abertura, o sumário e os objectivos da lição. Depois estude o desenvolvimento da lição, conforme o modo de proceder habitual. Terminada a lição, faça o auto-teste e verifique se acertou nas respostas às perguntas.

3. Faça uma revisão cuidadosa da primeira unidade (lições um a três). Complete o exame da primeira unidade e envie-o ao escritório do ICI.

Palavras-Chaves

auto-conceito circuncisão credibilidade

PAULO – UM LÍDER NO PLANO DE DEUS

Identificação dos Princípios de Liderança

Objectivo 1. Reconhecer os princípios de liderança no relacionamento entre Paulo e Barnabé.

“E Deus, pelas mãos de Paulo, fazia maravilhas extraordinárias” (Actos 19:11). Paulo era um servo especial do Senhor, especificamente escolhido e dotado pelo Espírito Santo. E, tão maravilhosa quanto os incidentes da sua vida, que todos reconhecemos como miraculosos, era a maneira como ele fora escolhido para preencher uma posição ímpar, na história e no plano de Deus para a perpetuação da Igreja. Na vida de Paulo, encontramos um excelente exemplo da maneira como Deus opera através do instrumento da liderança humana.

Quando encontramos Paulo pela primeira vez, nas Escrituras (no tempo em que ele era conhecido como Saulo), imediatamente vemos que ele era uma pessoa capaz de influenciar outras. Disponha-se a trabalhar arduamente para concretizar os seus propósitos. Era ousado nas acções. Organizava apoio para a causa que defendia. Podemos reconhecer nele as qualidades e os traços que a maioria das pessoas admira nos bons líderes. Infelizmente, porém, utilizava-se dessas vantagens para lutar contra a obra de Cristo (Actos 7:57 – 8:3 e 9:2). Contudo, em breve veremos que as energias más orientadas de Saulo eram impotentes contra o plano de Deus, tão inúteis como se alguém lançasse ramos de flores contra um navio de guerra.

Recuemos no tempo e passemos uma breve revista a esse imutável plano divino para a perpetuação da Sua Igreja. Quando Jesus estava na terra, realizou muitas obras admiráveis. A Sua maior realização, naturalmente, foi a Sua morte na cruz para a salvação da humanidade. Em seguida, a Sua obra mais importante foi a de seleccionar e treinar líderes humanos que continuassem a obra, quando Ele voltasse à glória. Jesus chamou discípulos e ensinou-os. Depois, conferiu-lhes as Suas instruções finais, as quais, daquele momento em diante, seriam as instruções chave para todas as gerações seguintes de crentes: “Ide, pregai e ensinai”. Os discípulos obedeceram ao Senhor Jesus, e, cheios do poder do Espírito Santo, aqueles poucos primeiros líderes cristãos influenciaram centenas de outros. A Igreja foi posta em movimento para prosseguir por todos os séculos.

Havia numerosas e variadas tarefas a serem realizadas, nos primeiros dias da Igreja. O registo bíblico oferece-nos narrativas não só das actividades directamente espirituais dos discípulos (como a pregação e os milagres de cura), mas também, actividades como organização, discussões sobre normas e o recrutamento constante e o treino de novos obreiros. Um dos líderes que ajudava a efectuar muitas dessas actividades da igreja de Jerusalém era um fiel e sábio crente chamado Barnabé. Ele e outros cooperavam para decidir quais seriam as necessidades específicas e como ensinar a doutrina cristã aos novos convertidos, prover o sustento necessário dos crentes pobres e ajudar novas congregações locais a organizarem-se. Para cada forma de tarefa os mais experientes, chamados “anciãos”, nomeavam obreiros que demonstrassem as capacidades oferecidas pelo Senhor. Entre as muitas necessidades que precisavam de ser consideradas pela Igreja, uma delas era frequentemente negligenciada. Estamos a falar do ministério cristão entre os gentios. Ninguém parecia estar devidamente preparado para encabeçar esse tipo de ministério. Os primeiros discípulos cristãos, que eram todos judeus, compreendiam melhor as necessidades e os costumes da sua própria gente, os judeus. Não compreendiam plenamente que Deus esperava que eles também alcançassem os povos gentílicos.

Porém, o imutável propósito de Deus incluía a salvação de pessoas de todas as raças e nacionalidades. Ora, o que é que Deus costuma fazer, quando há objectivos a serem cumpridos? Sim, Ele convoca indivíduos, conferindo-lhes tarefas específicas, guiando-os na realização dos Seus fins.

Paulo era a pessoa certa para essa posição ímpar, no plano de Deus. Naturalmente, de Deus procedem toda a inteligência e todos os dons e capacidades. Antes de Deus chamar alguém, para uma conversão real, como foi o caso de Paulo, Deus sabe qual o potencial presente, para que o Espírito de Deus possa usá-lo e desenvolvê-lo.

A conversão dramática e miraculosa de Saulo de Tarso foi a maneira escolhida por Deus para deixar absolutamente clara a Sua vontade para Paulo e para os líderes da Igreja. Esclareceu o Senhor: “... este é para mim um vaso escolhido, para levar o meu nome diante dos gentios, e dos reis e dos filhos de Israel” (Actos 9:15).

Observamos como Deus primeiramente falou com o próprio Paulo (Saulo), sob a forma de uma voz do céu. (*Faça aqui uma pausa, e leia novamente o texto de Actos 9:1-6.*) Depois, Deus preferiu actuar principalmente através de outras pessoas, para ajudarem Paulo na sua nova chamada. Deus permitiu que Paulo experimentasse a humilhação de ser questionado e da sua chamada cristã ser posta em dúvida por outros crentes, com os quais foi chamado para trabalhar. De facto, por causa da sua má reputação como inimigo do Senhor Jesus Cristo, os discípulos de Jerusalém recusaram-se a recebê-lo.

Mas, agora, lembremo-nos do caso de Barnabé. (Leia Actos 9:26-28.) Deus oferecera-lhe dons de liderança, e ele conquistara o respeito e a confiança dos crentes. Não hesitava em utilizar-se dessa posição vantajosa para ajudar as outras pessoas. Demonstrando a estabilidade e a empatia de um autêntico líder cristão, Barnabé tornou-se amigo e ajudante de Paulo.

Perguntavam os discípulos muito excitados: “Não é esse o homem que costumava meter os cristãos na prisão? Como podemos confiar nele?”

Mas, Barnabé apresentou Paulo aos discípulos e explicou a sua conversão e chamada, apoiou Paulo de todas as maneiras, ajudando-o a adaptar-se à sua nova posição, na Igreja. Essa amizade e ajuda foram importantíssimas para Paulo, nos primeiros dias do seu ministério.

1. Qual a sua opinião a respeito de Barnabé? Indique pelo menos quatro qualidades de liderança demonstradas pelos seus actos. (Pode examinar a lista dessas qualidades, existente na primeira lição.)

2. Deus queria que tanto Barnabé como Paulo ocupassem posições de liderança, porque:

- a) Paulo era um líder melhor e ficaria com o lugar ocupado por Barnabé.
- b) Diferentes necessidades da Igreja requeriam diferentes tipos de líderes.
- c) Paulo não podia realizar a obra de Deus sem a ajuda de Barnabé.

Já tivemos ocasião de afirmar que Barnabé demonstrava possuir *empatia*. Por outras palavras, ele punha-se no lugar de Paulo e agia como um amigo. Ele demonstrava *estabilidade*, porquanto não se deixou abalar pelos temores sem razão dos outros crentes. Mostrava-se firme na sua compreensão acerca da vontade de Deus. Mas, é possível que o seu mais importante traço como líder, nessa altura da sua vida, fosse a sua disposição para *compartilhar da liderança*. Não hesitou em ajudar um outro líder. Barnabé igualmente ocupava um lugar, no plano de Deus. Diferentes necessidades, surgidas no seio da Igreja, requerem diferentes modalidades de liderança (Actos 11:22-30).

Aplicação dos Princípios de Liderança

Objectivo 2. Explicar como Paulo punha em prática as lições que aprendera.

Barnabé e Paulo, juntos, faziam uma equipa eficaz. Eles desfrutavam de um ministério glorioso, no campo do evangelismo e da implantação de igrejas locais. Barnabé continuou a demonstrar profundo interesse pelo desenvolvimento de outros obreiros. Assim sendo, não tardou para juntar um outro elemento à equipa, o seu nome era João, também chamado Marcos (Actos 12:25).

Como é evidente, João Marcos era um jovem de grande potencial, mas a obra do ministério era difícil. O mais provável é que ele tivesse saudades da vida que lhe era familiar, em Jerusalém; e, além disso, afligia-se perante dificuldades das viagens. Devido a isso, deixou de fazer parte do grupo de evangelismo a meio caminho, logo na primeira viagem missionária, e voltou para casa (Actos 13:13).

Posteriormente, Barnabé dispôs-se a perdoá-lo, levando-o noutra viagem missionária; mas Paulo não aceitou (Actos 15:36-39).

Nessa altura dos acontecimentos, ao que parece, Paulo estava tão intensamente interessado pela obra do Senhor que se mostrava intolerante com alguém que lhe parecia ser menos dedicado. Barnabé, porém, sabia que os alvos divinos quase sempre são atingidos através de pessoas. Portanto, pôs-se ao lado de João Marcos, apoiando aquele jovem ministro, da mesma maneira que tinha apoiado Paulo, quando este necessitava de ajuda.

Contudo, mesmo nesse incidente da discórdia entre Paulo e Barnabé podemos ver como o plano de Deus se cumpre. Embora Paulo tivesse rejeitado João Marcos naquela ocasião, posteriormente mudou de ideias, tendo-o aceitado como cooperador (Colossenses 4:10 e 2 Timóteo 4:11). O mais importante de tudo é que Paulo não demorou muito a seguir o exemplo de Barnabé. Escolheu um homem mais jovem, dotado de grande potencial para a liderança, e começou a ensiná-lo e a orientá-lo. O nome desse jovem era Timóteo.

Encontramos em Paulo e Timóteo o maior exemplo de relacionamento mestre-discípulo, desde o tempo em que Jesus ensinara os Seus próprios discípulos. No princípio, Timóteo precisou de ser apoiado e justificado diante dos judeus, mais ou menos conforme acontecera a Paulo (Actos 16:1-3). Visto que o pai era gentio, Timóteo não tinha vivido de acordo com todos os costumes judaicos. Por exemplo, ele não fora circuncidado. Nessa época, havia considerável controvérsia entre os cristãos acerca da necessidade ou não da circuncisão. O grande apóstolo Pedro fora criticado por ter aceitado como amigos certas pessoas incircuncisas (Actos 11:1-3).

Perante tal situação, Paulo poderia ter pensado: “Tenho o meu próprio ministério para cuidar”. Ele poderia ter evitado todo o trabalho e a responsabilidade de apoiar e aconselhar um outro pregador, mas não foi o que ele fez. Paulo sabia que Timóteo tinha sido chamado por Deus; mas, por ser muito jovem e por causa da sua formação no passado, talvez ele não pudesse pôr em pleno uso os seus muitos talentos. Por essa razão, deu a Timóteo palavras de ensinamento semelhantes a estas:

É uma nobre tarefa estar alguém investido em posição de liderança. Profecias têm sido proferidas a teu respeito mas de ti depende desenvolver os teus talentos e firmares-te na fé (1 Timóteo 1:18-19 e 3:1).

Paulo encorajou Timóteo a respeito da lei e dos costumes dos antigos judeus. Chegou mesmo ao ponto de ordenar que ele fosse circuncidado, para evitar qualquer controvérsia. Ao mesmo tempo, porém, disse Paulo: **“Ninguém despreze a tua mocidade...”** (1 Timóteo 4:12).

No meio de tão bem sucedido ministério, Paulo nunca se esqueceu que era apenas um, dentre a linhagem de líderes necessária para levar a cabo o plano universal de evangelização traçado pelo Senhor. Escreveu Paulo: **“... Deus, que nos salvou, e chamou com uma santa vocação, não segundo as nossas obras, mas segundo o seu próprio propósito e graça, que nos foi dada em Cristo Jesus...”** (2 Timóteo 1:9). A graça divina, conforme ainda explicou o apóstolo, foi determinada antes do princípio dos tempos, tendo sido revelada à face da terra através de Jesus Cristo. E completou Paulo: **“... pelo evangelho; para o que fui constituído pregador e apóstolo, e doutor dos gentios”** (2 Timóteo 1:10-11).

Pode imaginar como um tão grande líder como era Paulo, tão seguro da sua própria posição, podia compartilhar tão livre e honestamente com um jovem líder principiante? *Agora também és um líder, nesta mesma corrente do propósito e da graça de Deus.* Esse é o sentido das palavras de Paulo! E prosseguiu ele: Timóteo conserva aquilo que te foi entregue aos teus cuidados. Não negligencies o teu dom espiritual. Abana-o até irromper em chamas! Sê diligente. Progride! (1 Timóteo 4:14-15; 6:20; 2 Timóteo 1:6).

Mas, nem mesmo aí o apóstolo cessou de compartilhar. Continuou a lembrar ao jovem líder que, por sua vez, não se esquecesse do objectivo final e definitivo de ajudar a desenvolver outros líderes a levar a cabo a obra do Senhor: **“E o que de mim, entre muitas testemunhas, ouviste, confia-o a homens fiéis, que sejam idóneos, para também ensinarem os outros”** (2 Timóteo 2:2).

3. Temos aqui algumas afirmações a respeito de Barnabé. Escreva em baixo de cada afirmação como Paulo seguiu o exemplo dado por ele:

a) Barnabé dispôs-se a compartilhar da sua liderança com Paulo. _____

b) Barnabé aceitou Paulo como homem escolhido por Deus. _____

c) Barnabé usou a sua influência para dar apoio a Paulo, perante os outros crentes. _____

d) Barnabé ajudou Paulo a dar início ao ministério dele. _____

OS LÍDERES SÃO CHAMADOS E DESENVOLVEM-SE

Explicação da Chamada e do Desenvolvimento dos Líderes

Objectivo 3. Identificar exemplos de chamada e de desenvolvimento.

Paulo aludia com frequência e ousadamente à sua chamada. Ele sabia que tinha sido escolhido por Deus para se ocupar de certa modalidade de ministério. É provável que, noutros cursos, já tenha estudado sobre os *dons ministeriais*. Deus proporcionou à Sua Igreja diversos tipos de líderes, que ministram de várias maneiras. Entre eles há profetas, pastores e mestres. Lembremo-nos que Barnabé aceitou Paulo, no começo, com base no facto de que Paulo fora chamado por Deus. Foi isso que Barnabé explicou aos outros crentes, ao dar o seu apoio a Paulo. Barnabé não estava meramente a apresentar um novo e talentoso líder cristão. Estava a assegurar que reconheceria a chamada de Deus à vida de Paulo. Portanto, a chamada foi reconhecida como o direito que Deus tinha da vida de Paulo, a mesma base do ministério que ele recebera.

Também já vimos que Paulo reconheceu a chamada de Deus quanto à vida de Timóteo. Contudo, o líder “recém-descoberto” era uma planta ainda tenra, que precisava de crescer, amadurecer, desenvolver-se. Timóteo precisava de desenvolver as capacidades próprias da liderança, adquirir conhecimento espiritual, conhecimento a respeito das pessoas, e amadurecer no discernimento e no juízo.

Assim, Paulo deu a Timóteo muitas instruções práticas acerca do desenvolvimento das suas capacidades de liderança. Começou essas instruções afirmando que Timóteo recebera o seu dom de liderança através de uma mensagem profética (1 Timóteo 4:14). A chamada divina, portanto, foi a base do reconhecimento, por parte de Paulo, de que Timóteo era um líder em potencial.

Naturalmente, Paulo e Timóteo eram ministros e pregadores do evangelho. Pensamos que eram pessoas muito especiais. Mas, que poderemos dizer sobre aqueles líderes cristãos que não são pregadores ou obreiros a tempo inteiro nas igrejas? Esses também foram *chamados* por Deus?

Certamente, há chamadas ímpares, no plano de Deus. Na verdade, há distintas classificações de obreiros cristãos. As igrejas locais precisam de ministros chamados por Deus, oficialmente reconhecidos como líderes espirituais – os pastores do rebanho. Na maioria dos casos, essas pessoas deveriam receber uma educação especial, devendo consagrar-se plenamente ao ministério do evangelho e, sempre que possível, devotar-se-lhe exclusivamente. Eles devem ser respeitados por todos os membros, devendo ser consultados acerca de todas as actividades relativas às igrejas locais.

Além do ministério a tempo inteiro, há um outro sentido, segundo o qual qualquer verdadeiro crente pode ser chamado para servir de maneiras específicas. Nas palavras de Paulo a Timóteo, vimos que até mesmo um obreiro bem dotado e devidamente chamado precisa de ser ensinado, precisa de se desenvolver. Isso leva-nos à conclusão de que todos os líderes cristãos não são só chamados como também precisam de se desenvolver. Se tivermos de usar a plenitude do nosso potencial no trabalho do Senhor, precisamos de assumir espontaneamente duas responsabilidades principais:

1. Devemos reconhecer a importância da chamada de Deus, nas nossas próprias vidas e nas vidas dos outros.

2. Devemos desenvolver os nossos próprios dons, ajudando outros crentes a desenvolverem os seus dons.

4. Em baixo temos citações extraídas das palavras dirigidas por Paulo a Timóteo. Escreva 1 antes daquelas que se referem ao desenvolvimento cristão, e 2 antes daquelas que dizem respeito a ambos, chamada e desenvolvimento.

1. Desenvolvimento

2. Chamada e desenvolvimento

_____ a) “Exercita-te a ti mesmo em piedade” (1 Timóteo 4:7).

_____ b) “Não desprezes o dom que há em ti” (1 Timóteo 4:14).

_____ c) “Tem cuidado de ti mesmo e da doutrina” (1 Timóteo 4:16).

_____ d) “...nada fazendo por parcialidade” (1 Timóteo 5:21).

_____ e) “Ó Timóteo, guarda o depósito que *te* foi confiado” (1 Timóteo 6:20).

5. Identifique cada afirmação VERDADEIRA

a) A expressão *chamada à liderança* refere-se à chamada que envolve todas as pessoas que se tornam parte do povo de Deus e se envolvem no Seu serviço.

b) A chamada à liderança é a reivindicação básica do crente para se ocupar de um ministério de liderança.

c) Tendo sido chamado por Deus e talvez possuindo certos talentos inatos observáveis, o novo líder já possui tudo quanto é e será necessário para ser um líder eficiente.

d) O líder que é separado pela chamada divina, e que realmente deseja ser usado por Deus começa uma vida inteira de desenvolvimento, enquanto se esforça por cumprir o propósito de Deus para a sua vida.

6. Leia cada uma das passagens bíblicas em baixo referidas, e responda à pergunta ou perguntas associadas a cada uma delas:

a) Efésios 4:11-16. Porque é que o Senhor deu dons ministeriais para o seu povo? _____

b) 1 Coríntios 12:4-11. Os dons são dados a quem? _____

Porque é que os dons são distribuídos? _____

c) Romanos 8:29. Os crentes foram predestinados para o quê? _____

d) Efésios 1:4-5, 11-12. Deus predestinou os crentes para o quê? _____

e) 2 Pedro 3:18. Aos crentes é ordenado que façam o quê? _____

Exame do Desenvolvimento de um Líder

Objectivo 4. Reconhecer as afirmações verdadeiras em relação ao desenvolvimento dos líderes.

A fim de melhor compreendermos a importância do desenvolvimento da liderança, precisamos de compreender exactamente o que está incluído no conceito de *líder*. Sabemos que há pessoas chamadas por Deus para preencherem várias posições necessárias. Algumas destas são chamadas “pessoas da linha da frente”. Entre estas estão os *profetas*. Isaías e João Baptista são notáveis exemplos bíblicos de profetas. Eles influenciam muitas pessoas, e o seu trabalho resulta na glória de Deus. O principal ministério deles consiste em comunicar a Palavra de Deus, e não em trabalhar em conjunto com outras pessoas.

Algumas pessoas da “linha da frente” parecem-se mais como “estrelas”, ou heróis eclesiásticos. São grandemente admiradas por outros crentes. Com frequência, a influência delas é grande, mostrando-se eficazes no trabalho do Senhor. Normalmente, porém, a sua popularidade desgasta-se, e eles deixam pouco atrás de si, por terem chamado demasiada atenção para si mesmos. Raramente treinam alguém para dar seguimento ao seu trabalho. Por essa razão, mesmo que consigam fazer grandes coisas, grande parte do seu trabalho acaba por desaparecer.

Por muitas vezes, as pessoas da “linha da frente” são supervisores ou “chefes”. Tais pessoas pensam em termos de realização de tarefas. Esperam que outras pessoas lhe sejam obedientes, por terem assumido o controle das coisas. Com frequência, realizam propósitos específicos. Conseguem realizar as tarefas que recebem. Porém, as pessoas que trabalham sob as suas ordens sentem-se infelizes, interessam-se pouco pelo trabalho e não desenvolvem talentos que as ajudem a cumprir outros propósitos, ainda mais importantes.

Se deseja ser um líder autêntico, então é provável que o seu melhor dom seja o de amar e respeitar as pessoas, e de querer trabalhar com elas no serviço do Senhor. Pode-se notar que Paulo fala a Timóteo, nas suas epístolas, em dois níveis diferentes. Numa frase, Paulo dá instruções acerca da vida e da conduta do próprio Timóteo. Na frase seguinte, ele diz o que Timóteo deveria ensinar a outras pessoas. Desta maneira Paulo mostrou a Timóteo, bem como a todos nós que lemos essas epístolas, que um líder se mantém sempre consciente da tarefa a cumprir e das pessoas. Um líder está constantemente a aprender e a crescer, e também a ajudar outras pessoas a aprender e crescer.

Os exemplos a seguir mostram-nos a significativa verdade de que um bom líder nunca se afasta daqueles que dirige. A melhor maneira de desenvolvermos as nossas próprias capacidades consiste em

começarmos imediatamente a ajudar outras pessoas a desenvolverem as suas capacidades. Paulo envolveu-se directamente no treino de Timóteo, reconhecendo que um dia esse jovem também seria um líder. E este foi ensinado sobre esta admirável verdade que assegura que os bons líderes permanecem abertos a serem instruídos, ao mesmo tempo que se preocupam com o desenvolvimento dos seus liderados.

Alguns Exemplos Extraídos das Epístolas de Paulo

<i>Para Timóteo aprender:</i>	<i>Exercita-te a ti mesmo em piedade.</i>
<i>Para Timóteo ensinar:</i>	<i>A piedade tem valor para esta vida e para a outra.</i>
<i>Para Timóteo aprender:</i>	<i>Dá exemplo aos crentes na maneira de falar, na vida, no amor cristão, na fé e na pureza.</i>
<i>Para Timóteo ensinar:</i>	<i>O supervisor deve estar acima de críticas. Se alguém não sabe governar a sua própria família, como pode cuidar da Igreja de Deus?</i>
<i>Para Timóteo aprender:</i>	<i>Evita as conversas ímpias.</i>
<i>Para Timóteo ensinar:</i>	<i>As pessoas não devem interessar-se doentamente por controvérsias, discussões e fricções constantes. Também não devem usar da maledicência.</i>
<i>Para Timóteo aprender:</i>	<i>Ele não deveria repreender com palavras duras um homem mais idoso, mas exortá-lo, como se fosse seu pai. Deveria tratar os homens mais jovens como irmãos, as mulheres mais idosas como mães.</i>
<i>Para Timóteo ensinar:</i>	<i>As pessoas deveriam pôr em prática a sua religião cristã, cuidando dos membros das suas próprias famílias.</i>

7. Identifique cada afirmação VERDADEIRA. Em seguida, corrija qualquer que esteja errada, respondendo no espaço em baixo de cada afirmação.

a) Popularidade é a mesma coisa que liderança. _____

b) Os bons líderes respeitam a capacidade das outras pessoas. _____

c) Um líder deve primeiro desenvolver completamente os seus próprios dons, antes que possa ajudar os outros. _____

d) O estilo de liderança de Paulo era semelhante ao de um “chefe”. _____

e) Algumas pessoas importantes e influentes não são verdadeiros líderes. _____

OS LÍDERES AJUDAM OUTROS A DESENVOLVER-SE

Objectivo 5. Identificar exemplos de métodos usados pelos líderes ao ajudarem outras pessoas a desenvolverem os seus dons e capacidades.

Volte à primeira página desta lição e reveja a situação do pastor Carlos e do jovem Samuel. Essa ilustração foi dada para nos lembrar de que aquilo que aprendemos de Barnabé, Paulo e Timóteo é importante para os líderes cristãos dos nossos dias. Deus continua a operar através de seres humanos, e estes continuam a ser chamados e desenvolvidos segundo moldes bíblicos. Líderes como o pastor Carlos vêem a necessidade de conseguir ajudantes, na medida em que cresce o trabalho da igreja local. E crentes dedicados, como Samuel, sentem o toque de Deus nas suas vidas desejando aceitar responsabilidades de liderança.

À medida que progride o trabalho do Senhor surgem necessidades, e líderes começam a ser procurados para preencher determinados lugares. Os líderes mais maduros e experientes precisam de compreender como recrutar e desenvolver líderes mais jovens. Os crentes mais jovens, bem como aqueles que estão a principiar a desempenhar papéis de liderança, precisam de aceitar conselho e orientação. Sem importar qual seja a posição ocupada no momento pelo leitor, é indispensável que compreenda tanto a posição do pastor Carlos como a do jovem Samuel.

É provável que o mais importante objectivo que terá à sua *frente*, como líder cristão, consista em ajudar a desenvolver a liderança em potencial de outros crentes. Para exemplificar, se é líder da juventude da sua igreja, precisará de ajudar os jovens a assumirem a responsabilidade de trazer os membros das suas famílias e dos seus colegas de escola aos cultos da igreja. Se estiver a dirigir homens, deverá treiná-los para que sejam líderes nos seus lares e nos seus empregos. Todo o crente precisa de alguma forma de formação na liderança cristã.

8. As Escrituras ensinam que os líderes cristãos devem:

- a) ser mais idosos do que as pessoas que lideram.
- b) ser chamados ao ministério pastoral.
- c) respeitar-se e ajudar-se mutuamente.
- d) não desejar ocupar papéis de liderança.

9. Os líderes bem-sucedidos reconhecem a necessidade de serem treinados e desenvolverem líderes mais jovens. Os líderes dedicados, com frequência, recrutam outros líderes potenciais e:

- a) enviam-nos a escolas onde são treinados.
- b) avaliam e observam-nos cuidadosamente, durante alguns anos.
- c) fornecem-lhes, pessoalmente, um treino “na própria igreja local” .
- d) sobrecarregam-nos com muitas responsabilidades.

Como Ajudar Outras Pessoas a Desenvolver-se

Objectivo 6. Reconhecer os princípios de liderança que são eficazes.

Os primeiros livros modernos sobre liderança foram escritos por homens que estavam interessados em fins comerciais e na produção industrial. Esses livros davam instruções que ensinavam como fazer as pessoas cumprirem a vontade de algum líder ou “chefe”. Líderes evangélicos leram alguns desses livros e começaram a usar muitos dos métodos ali ensinados. Na maioria dos primeiros estudos sobre técnicas de liderança, a ênfase recaía sobre como persuadir outras pessoas. E muitos líderes evangélicos, desejosos de realizar a obra do Senhor de maneira eficiente e eficaz, desejavam saber como criar o seu controle e autoridade sobre outras pessoas. Queriam motivar as pessoas – mantendo-as sempre a trabalhar para atingirem os objectivos que os líderes sentiam ser importantes.

Ainda recentemente, líderes do mundo dos negócios e da indústria, bem como líderes de governo e do campo da educação, chegaram à conclusão de que aqueles métodos não funcionavam muito bem. E anunciaram a descoberta de novos e melhores métodos de liderança. Assim sendo, não deveria surpreender os crentes que esses “novos” métodos sejam tão semelhantes aos usados pelos maiores líderes escolhidos por Deus, e que a Bíblia descreve para nós.

Desde o princípio deste guia de estudo, esta autora passou a frequentar um seminário de duas horas dirigido por um famoso consultor sobre questões de liderança. Ele usava todas as mais recentes expressões da psicologia e da boa gestão de negócios. Descreveu dúzias de situações e problemas de liderança. E esperámos pacientemente que ele nos falasse sobre a grande nova descoberta. Porém, subitamente secou-se a sua fonte de palavras bem escolhidas.

Disse ele: “Bem, após muita pesquisa chegámos à conclusão que há um único tipo de método básico e permanentemente eficaz. Esse método baseia-se no interesse individual pelas pessoas.” *Cuidar das pessoas!* Não precisávamos de pagar e ouvir um professor a falar por duas horas, para sabermos disso! Aprendemos isso nas nossas aulas bíblicas, não é assim? Com frequência, nós os crentes, encontramos dificuldades em aceitar o facto de que toda a verdade real vem de Deus. Não existe sabedoria nem método positivo e eficaz de trabalhar com as pessoas, que não possamos encontrar claramente ensinados nas páginas da Bíblia.

10. Identifique cada afirmação VERDADEIRA.

- a) Os primeiros livros modernos sobre liderança sublinhavam a importância de motivar as pessoas a cumprir a vontade do seu “chefe”.
- b) As pessoas que são persuadidas a concretizar os objectivos que os seus líderes sentem serem importantes, geralmente fazem bem o seu trabalho.
- c) Estudos mais recentes, feitos no campo da liderança, indicam que só um método de liderança é básico e permanentemente eficaz: ter interesse individual pelas pessoas.
- d) Quando os líderes cristãos se interessam o suficiente para realizar as suas tarefas e sobre as necessidades da sua gente, então compartilham das suas responsabilidades com líderes secundários dentre os crentes. Em consequência, descobrem que a sua tarefa se torna mais fácil, que os seus objectivos são atingidos e que as necessidades do povo são satisfeitas (o que Moisés também descobriu).

Examinemos alguns dos princípios enumerados nos melhores manuais profissionais acerca de questões de liderança. Veremos que todos esses princípios são compatíveis com o ensinamento e o comportamento demonstrados por Barnabé e Paulo.

Tome consciência dos talentos e das capacidades das pessoas que deseja liderar. No caso da liderança cristã, isso inclui o reconhecimento da chamada de Deus na vida da outra pessoa, bem como dos dons espirituais por ela recebidos.

Aceite as diferenças entre as pessoas. Não acredite que todas as diferenças sejam problemas a serem eliminados. Lembre-se dos diferentes passados formativos de Paulo e Timóteo, que foram aceites e se tornaram pontos vantajosos no trabalho do Senhor.

Ajude as pessoas a adaptarem as suas diferentes qualidades às situações. Dê-lhe apoio, entre outros obreiros e líderes para que se sintam aceites. Ajude-as a reconhecer necessidades de outros que elas poderão satisfazer. Lembre-se de que as palavras de Paulo indicam que ele se sentia feliz por poder preencher um lugar ímpar como apóstolo dos gentios.

Ajude as pessoas a compreenderem exactamente o que se requer e se espera da parte delas. Explique e interprete as atitudes e comportamentos apropriados a cada situação, de tal modo que cada pessoa tenha a oportunidade de se adaptar. Informe as pessoas sobre as razões por detrás dos seus requisitos e acções. Ajude os recém-chegados a familiarizarem-se com o passado, com a história e com os costumes especiais do grupo. Lembre-se de como Paulo preencheu esse aspecto nas suas epístolas a Timóteo, lembrando-lhe o passado e preparando-o para o futuro. Paulo deu a Timóteo conselho e treino específicos.

Faça as pessoas saber que se interessa por elas como pessoas, e não apenas como obreiros. Esse “interesse” para com as pessoas não é algo superficial. Deve ser algo genuíno. Expressa-se sob a forma não apenas de palavras, mas também sob a forma de acções e atitudes.

Expresse apreciação pelo trabalho bem feito. Há aqui um ponto importante a considerar. Neste caso, a apreciação não deverá ser pessoal. Não se deve dizer a alguém: “Gosto de ti. És ótimo”. Isso pode fazer uma pessoa sentir-se bem por algum tempo, mas dificilmente vai ajudá-la a desenvolver os seus dons e talentos. Deve avaliar com exactidão as capacidades e as contribuições das pessoas; elas precisam de ser apreciadas e reconhecidas em relação às suas reais realizações. A mais eficaz palavra de reconhecimento assemelha-se mais ou menos a isto: “O programa que criou é excelente. Satisfaz uma necessidade real.”

Reconheça o facto de que o desenvolvimento de outras pessoas aumenta a sua própria eficácia como líder. No trabalho de Deus não há lugar para competições. Quando um líder qualquer teme ajudar a desenvolver outro, apenas debilita a sua própria posição. Se forem autoritários, os líderes não desenvolvem credibilidade diante de outros crentes, nem confiança da parte deles ou da parte do Senhor. Os nossos próprios sentimentos de auto-respeito e de auto-conceito são importantes, enquanto reconhecemos que somos todos servos do nosso soberano Senhor. E, de acordo com os estudiosos, o auto-conceito resulta de como as outras pessoas reagem a nós. A melhor maneira de alguém desenvolver um auto-conceito certo consiste em levar outra pessoa a desenvolver um conceito de si mesma como pessoa importante no trabalho do Senhor. Um líder cristão amplia a sua própria influência e eficácia quando ajuda outras pessoas e se cerca de obreiros competentes. Quando um líder se sente inseguro da sua própria posição e deixa de reconhecer os contributos dos irmãos, apenas se debilita a si mesmo.

Tanto quanto possível, compartilhe dos seus objectivos e da tomada de decisões. Ao invés de tentar fazer outras pessoas esforçarem-se por atingir o seu próprio objectivo, deixe que elas compreendam que o objectivo é também delas. Naturalmente, não basta anunciar isto. Antes, deve esclarecer que não é que alguém esteja a ajudar o seu ministério, pelo contrário, eles têm o seu próprio ministério, com objectivos idênticos ao seu. A verdade é que só poderá alcançar o seu objectivo se os irmãos alcançarem os deles. Esse é o princípio básico para o funcionamento de um grupo. Os líderes cristãos que esperam tomar as decisões, para que as outras pessoas os ajudem no seu ministério, quase certamente fracassarão. Quase todo o sucesso acontece quando os líderes pedem que outros participem da tomada de decisões. Esses líderes não dizem: “Trabalhem para mim”; mas dizem: “Vamos trabalhar juntos na obra do Senhor”.

Ajude as pessoas a desenvolver boa ordem e disciplina. A maior parte das pessoas trabalha melhor se receber orientações claras e de acordo com planos que possam compreender. O estabelecimento de regras estritas não garante sucesso automático. O que garante o sucesso é a organização de uma estrutura apropriada. Um bom líder sabe como planear; fixar datas e padrões, organizar e coordenar os seus obreiros e o material de que dispõe. Na próxima lição aprenderemos mais sobre como se deve planear, coordenar e organizar.

Perguntas para meditação e auto-análise. Quais dons e capacidades pensa que recebeu da parte do Senhor? Acha que este curso sobre liderança é um passo no desenvolvimento desses dons e capacidades? O que é que aprendeu dos exemplos bíblicos que poderá ajudá-lo a crescer como pessoa e como líder cristão? Pode pensar sobre maneiras específicas em que poderia usar esse conhecimento recém-adquirido, para ajudar alguma outra pessoa?

11. Identifique cada afirmação *VERDADEIRA*.

- a) Para ser verdadeiramente eficaz, um líder precisa de reconhecer a riqueza de talentos e capacidades dentro do grupo que lidera.
- b) Parte do desafio da liderança encontra-se na necessidade de adaptar as qualidades das pessoas às diferentes situações, de tal maneira que as tarefas sejam cumpridas e as necessidades das pessoas sejam satisfeitas.
- c) Se falar repetidas vezes sobre o amor que tem pela sua gente, então não precisará de comunicar com eles quanto aos seus métodos e aos seus objectivos; eles compreenderão.
- d) Ao expressar apreciação ou mostrar reconhecimento pela contribuição feita por alguém, deve atribuir valor à pessoa e não à obra feita por ela.

12. Quando os líderes desenvolvem capacidades de liderança de outras pessoas, precisam de ter plena consciência de qual ou quais das seguintes coisas?

- a) Quando os líderes desenvolvem os talentos alheios, a sua própria influência naturalmente diminui.
- b) Os líderes conseguirão manter um melhor controle se ignorarem as contribuições e sugestões de outras pessoas.
- c) Os líderes desenvolvem credibilidade diante de outras pessoas quando se mostram autoritários.
- d) *Um* líder desenvolve um auto-conceito saudável no processo de ajudar outras pessoas a desenvolverem o seu próprio auto-conceito.

13. Todas as afirmações em baixo, com excepção de uma, representam princípios eficazes de liderança. Onde *não* é expresso um princípio de liderança eficaz?

- a) *Um* bom líder desenvolve um plano, estabelece padrões e datas, organiza e distribui sabiamente os recursos à sua disposição.
- b) O líder eficiente fornece orientações precisas, transmite informações de maneira eficaz e segue os planos traçados.
- c) O líder que prefere tomar sozinho todas as decisões, que assume sozinho todas as responsabilidades e que governa um “navio rigidamente disciplinado” inspirará outros com a sua dedicação altruísta.
- d) O líder sábio convida outras pessoas a partilhar da tomada de decisões, fazendo com que os objectivos não sejam só *dele*, mas de *todos*.

Auto-Teste

1. Na qualidade de líder aceite e respeitado, Barnabé demonstrou um importante princípio de liderança. Ele usou a influência da sua posição para
 - a) garantir a aprovação dos apóstolos para as práticas que ele apoiava.
 - b) ajudar a desenvolver as capacidades dos outros crentes.
 - c) obter lugares de proeminência para os membros da sua família.
 - d) Assegurar que ele nunca perderia a sua posição de prestígio e autoridade.

2. O facto de Paulo e Barnabé serem muito diferentes um do outro ilustra um outro princípio de liderança:
 - a) a eficácia de qualquer líder é necessariamente limitada.
 - b) os líderes mais jovens, que receberem o benefício de uma melhor preparação, são naturalmente melhores líderes.
 - c) diferentes necessidades na igreja local requerem diferentes tipos de liderança.
 - d) muitos líderes precisam de ser treinados se quisermos obter alguns bons líderes dentre eles.

3. No incidente que envolveu a rejeição de João Marcos, vemos que no início da sua carreira Paulo estava em primeiro lugar interessado na sua tarefa. Barnabé, porém, reconheceu que a chave para a eficácia a longo prazo, no ministério cristão, dependia do desenvolvimento de
 - a) uma política pessoal menos exigente.
 - b) líderes bem treinados que pudessem multiplicar a eficácia dos mestres cristãos.
 - c) equipas missionárias compostas de homens como ele mesmo, que acreditassem que as exigências acerca do serviço cristão deveriam ser menos rígidas.
 - d) personalidades que não se sentissem ameaçadas por líderes mais jovens.

4. O estilo de desenvolvimento de liderança demonstrado por Jesus e também por Barnabé e Paulo, pode ser melhor descrito por quais das afirmações seguintes?
 - a) Instruir e aconselhar pessoalmente, dar oportunidade para observar o professor, dar oportunidade de aplicar as lições, passar em revista os resultados e distribuir tarefas.
 - b) Dar oportunidade de aprender pela observação, pelo treino no próprio local.
 - c) Instruir reiteradamente em áreas de doutrina e liderança, fazer preleções sobre questões morais, missões de serviço e dedicar as realizações a Deus.
 - d) Escolher os dotados de passado formativo espiritual, com boa educação formal, mantendo-se próximo destes por pouco tempo, atribuir algum ministério, verificar ocasionalmente as realizações do aluno, quando isso for conveniente.

5. Acerca do método de liderança adoptado por Paulo, podemos dizer com maior exactidão que ele
 - a) encorajava as pessoas a posições de liderança; começar era a preocupação delas.
 - b) mostrava-se alerta quanto ao potencial para a liderança e ajudava as pessoas chamadas a dar início às suas actividades.
 - c) deixava a iniciativa de corresponder à chamada dos indivíduos.
 - d) não se mostrava particularmente interessado em desenvolver líderes, senão muito mais tarde.

6. Podemos interpretar mais correctamente a afirmação que diz “os líderes são chamados e desenvolvem-se”, dizendo que a mesma significa que:
 - a) a chamada de um líder é mais importante do que o seu desenvolvimento.
 - b) o treino não é mais importante que a chamada divina.
 - c) a liderança faz parte da responsabilidade de todo o povo de Deus, igualmente.
 - d) um líder cristão ganha o seu direito de liderar da sua “chamada”; e, do seu desenvolvimento, ele obtém as capacidades necessárias para liderar com eficiência.

7. Reconhecendo o facto de que os líderes cristãos são chamados às suas respectivas posições por um soberano acto de Deus, outros líderes e o corpo de Cristo deveriam corresponder

- a) encorajando os homens chamados para que avancem e cumpram os termos da sua chamada.
- b) dando aulas de liderança e treino em actividades de gestão a esses líderes em potência.
- c) facultando tanto o lugar como o meio ambiente em que possam ser desenvolvidas as capacidades de liderança, sob a orientação de líderes experientes.
- d) enviando tais líderes em potência para escolas onde possam aprender as artes próprias da liderança.

8. A questão da *chamada* e do *desenvolvimento* leva-nos à conclusão de que se tivermos de usar todo o nosso potencial na obra do Senhor, então devemos reconhecer a importância da chamada de Deus sobre as nossas vidas e

- a) assim desenvolvermos os nossos próprios dons.
- b) sobre as vidas de outras pessoas, ajudando-as a desenvolver os seus próprios dons.
- c) assim cumpri-la servindo as outras pessoas e ajudando-as a desenvolver os seus próprios dons.
- d) sobre as vidas das outras pessoas, desenvolvendo os nossos próprios dons e ajudando outras pessoas a desenvolverem os seus dons.

9. Qual ou quais as frases em baixo descrevem com maior exactidão as diferenças entre as pessoas da “linha da frente”, que não são verdadeiros líderes, e aquelas que são líderes autênticos?

- a) As pessoas que cumprem tarefas são egocêntricas e raramente planeiam a continuação do seu trabalho, por outras pessoas.
- b) Os “chefes” preocupam-se apenas com a tarefa a ser feita, pouco se importando com os sentimentos e necessidades das pessoas.
- c) Os verdadeiros líderes preocupam-se tanto com as tarefas a serem feitas como com as pessoas; procuram crescer e ajudam outras pessoas a crescer.
- d) As respostas a, c descrevem com exactidão todas as diferenças.
- e) As respostas a, b, c explicam com exactidão essas diferenças.

10. Os primeiros livros modernos sobre questões de liderança sublinham a importância de se persuadir as pessoas a cumprir a vontade dos seus chefes e atingir os objectivos por eles determinados. Mais recentemente, os conhecedores desse campo têm reconhecido que tal técnica

- a) era altamente eficaz e produzia resultados favoráveis.
- b) não funcionava muito bem.
- c) era totalmente ineficaz.
- d) provavelmente ter-se-ia mostrado eficaz nalguma outra época passada.

11. Estudos feitos na actualidade indicam que o único tipo de técnica de liderança que realmente é básico e coerentemente eficaz é aquele que

- a) limita a liderança à vontade expressa pela maioria.
- b) salienta a natureza cooperativa de toda gerência.
- c) depende de premissas autoritárias.
- d) alicerça-se sobre o interesse para com as pessoas.

12. Todos os princípios de liderança enumerados em baixo, com excepção de um, foram extraídos dos melhores escritos de profissionais sobre questões de liderança. Qual princípio é esse?

- a) “Tome consciência dos talentos e das capacidades das pessoas que deseja liderar.”
- b) “Aceite as diferenças entre as pessoas.”
- c) “Ajude as pessoas a compreender exactamente o que se requer e se espera da parte delas.”
- d) “Ajude as pessoas a adaptar as suas diferentes qualidades à situação.”
- e) “Impeça que a sua gente se envolva na tomada de decisões e nos problemas que o grupo tiver de enfrentar.”

13. Eduardo tem um medo terrível de desenvolver novos líderes, porquanto, ao treinar novos líderes, o centro de atenção passa para eles. Qual princípio enunciado em baixo Eduardo precisa de adoptar e tornar seu, para poder fazer o seu trabalho de modo mais positivo?

- a) Deixar que as pessoas saibam que ele cuida delas como pessoas.
- b) Reconhecer o facto que o desenvolvimento das outras pessoas aumenta a própria eficácia do líder.
- c) Compartilhar dos objectivos e da tomada de decisões, tanto quanto possível.
- d) Ajudar as pessoas a adaptar as suas diferentes qualidades às situações.

14. Um líder aumenta a sua própria eficácia e influência quando:

- a) ajuda outras pessoas e se rodeia de obreiros competentes.
- b) faz as tarefas serem cumpridas no tempo certo pela supervisão estrita e controle apertado.
- c) ele mesmo faz a maior parte do trabalho de liderança, delegando apenas tarefas sem importância nos seus subordinados.
- d) mistura-se bem com a sua gente, mas conserva para si o pleno controlo do processo de tomada de decisões.

15. Na questão dos objectivos e da tomada de decisões, a melhor política a ser seguida é:

- a) tentar fazer as outras pessoas cumprirem o objectivo do líder.
- b) ocultar o próprio objectivo, dizendo que o mesmo é um “ministério”.
- c) apresentar-se, enganosamente, como quem se interessa pelas pessoas só para lhes ganhar a confiança e então apelar: “Venham trabalhar para mim”.
- d) compartilhar de objectivos e da tomada de decisões, para que possa dizer verdadeiramente às pessoas: “Este é o nosso trabalho”.

Respostas às Perguntas do Estudo

7. a) F (As pessoas populares nem sempre são bons líderes.)
b) V
c) F (Um bom líder aprende e desenvolve-se constantemente.)
d) F (O estilo de Paulo era o de um professor.)
e) V

1. Pode ter indicado estes pontos: empatia, estabilidade emocional, capacidade de compartilhar da liderança e fazer parte de um grupo. Ou então pode ter usado qualquer dos outros traços enumerados na primeira lição.

8. c) respeitar-se e ajudar-se mutuamente.

2. b) diferentes necessidades da igreja requeriam diferentes tipos de líderes.

9. c) fornecem-lhes, pessoalmente, um treino “na própria igreja local”.

3. a) Paulo dedicou tempo a preparar Timóteo para o seu papel de líder, reconhecendo a chamada divina quanto à vida daquele homem mais jovem.
b) Paulo referiu-se à chamada de Timóteo na sua epístola (1 Timóteo 4:14).
c) Paulo apresentou Timóteo aos crentes de Roma como o seu cooperador (Romanos 16:21). Paulo disse aos crentes de Corinto que Timóteo estava a efectuar a obra do Senhor, tal como ele mesmo (Paulo) o fazia (1 Coríntios 16:10).
d) Paulo reconhecia o potencial de Timóteo para a liderança, e integrou o jovem na sua equipa de evangelização, e começou a desenvolver o seu potencial (Actos 16:1-3).

10. a) V b) F c) V d) V

4. a) 1. Desenvolvimento.
b) 2. Chamada e desenvolvimento.
c) 1. Desenvolvimento.
d) 1. Desenvolvimento.
e) 2. Chamada e desenvolvimento.

11. a) V b) V c) F d) F

5. a) F b) V c) F d) V

12. d) Um líder desenvolve um auto-conceito saudável no processo de ajudar outras pessoas a desenvolverem o seu próprio auto-conceito.

6. a) Para os preparar para o serviço e os ajudar a tornarem-se espiritualmente maduros.
b) A cada crente, e isso visando o bem comum.
c) Para serem conformados à imagem de Cristo – amadurecendo espiritualmente.
d) Para serem os Seus filhos, santos e inculpáveis, trazendo glória para o Seu nome.
e) Para crescerem na graça e no conhecimento do Senhor – em suma, para amadurecerem espiritualmente. É evidente que o propósito do Senhor pelos Seus filhos é que eles sejam produtivos e maduros. O processo de maturidade tem lugar sob a influência de uma sábia liderança, dentro do sistema dos ministérios do corpo de Cristo. 2 Pedro 3:18 e João 15:1-8, além de outros versículos das Escrituras, indicam que o crescimento e o desenvolvimento são esperados como um resultado normal da vida espiritual.

13. c) O líder que prefere tomar sozinho todas as decisões, que assume sozinho todas as responsabilidades e que governa um “navio rigidamente disciplinado” inspirará outros com a sua decisão altruísta.

Unidade 2

TAREFAS – O QUE OS LÍDERES FAZEM E COMO GUIAM OS OUTROS NO SEU TRABALHO

