

Lisa Aparicio, editora da série

vóá

ENVOLVER A
JUVENTUDE NO
DESENVOLVIMENTO
DE LIDERANÇA

Lesego Shibambo • Odily Díaz
Kat Wood • Thiago Nieman Ambrósio
Cameron Batkin • Phil Starr

Lisa Aparicio, editora da série



ENVOLVER A
JUVENTUDE NO
DESENVOLVIMENTO
DE LIDERANÇA

Lesego Shibambo • Odily Díaz
Kat Wood • Thiago Nieman Ambrósio
Cameron Batkin • Phil Starr

© 2018 Todos os Direitos Reservados
Juventude Nazarena Internacional
Todos os direitos reservados.

Este documento pode ser distribuído gratuitamente para uso pessoal.

SKU GNNE-1612PT

DIGITAL PRINTING

Todas as citações bíblicas, a menos que designadas de outra forma, são da Bíblia Sagrada, Almeida Revista e Corrigida® (ARC®). Copyright © 2009 Sociedade Bíblica do Brasil. Usadas com permissão. Todos os direitos reservados.

CRÉDITOS

Autores: Kenny Wade, Lesego Shibambo, Odily Díaz, Kat Wood, Thiago Nieman Ambrósio, Cameron Batkin, Phil Starr

Edição do Livro e da Série: Lisa Aparicio

Revisão: Hailey Teeter, Emily Reyes e Priscila Guevara

Capa: Christian Cardona

Tradução: Daniela Nobre

Tradução do conteúdo original para inglês: Samuel Aparicio (capítulo 2), Everton Morais (capítulo 4)

ÍNDICE DE CONTEÚDO

Sobre a Série

Prefácio

Agradecimentos

Introdução

Capítulo 1

Fundamentos Bíblicos do Desenvolvimento de Liderança

Capítulo 2

Como Começar: Saber Porque Lidera

Capítulo 3

Auto-liderança:

Investir no Nosso Próprio Desenvolvimento de Liderança

Capítulo 4

De Seguidores a Líderes:

Despertar nos Jovens a Chamada para Liderar

Capítulo 5

Liderar na Igreja Local:

Criar Espaço Para Que Jovens Líderes Cresçam

Capítulo 6

Comunidades de Liderança:

Crescer e Aprender Lado a Lado

Obras Citadas/Notas

SOBRE A SÉRIE

"Como guiar os jovens para que se sintam confiantes no evangelismo?"

"Em que é que devo pensar para me certificar que os meus jovens estão a crescer na fé?"

"Às vezes sinto que não sei o que estou a fazer enquanto líder. Como posso ajudar o meu grupo de jovens a desenvolver o seu potencial para a liderança?"

Ouvimos frequentemente estas perguntas vindas de líderes de jovens de todo o mundo; líderes de igrejas pequenas e de igrejas grandes; de pastores formalmente ordenados, ou de leigos voluntários. Talvez até o leitor já tenha feito estas mesmas questões.

Com esta série de três livros queremos chegar aos líderes de jovens locais, encorajando-os e equipando-os, para o trabalho importantíssimo que estão a fazer. O desafio é a diversidade do ministério de jovens, o navegar pela diversidade cultural em constante mudança. Por isso mesmo, decidimos focar cada livro numa das três estratégias fundamentais da JNI; o evangelismo (SEJA), o discipulado (FAÇA), e o desenvolvimento de liderança (VÁ). Estas estratégias têm servido o ministério de jovens da Igreja do Nazareno desde o seu início. Convidámos uma equipa diversificada de escritores para nos ajudarem a partilhar com o leitor uma perspectiva equilibrada sobre o ministério. Acreditamos que receberá alegremente esta combinação de vozes e que as diferentes perspectivas ajudarão a falar concretamente ao seu ministério, independentemente do seu contexto.

Onde quer que esteja no seu ministério, acredite que é valorizado, que há gente a orar por si, e que o que tem a oferecer ao ministério de jovens é mais do que imagina.

Que Deus o abençoe.

Gary Hartke

Director da Juventude Nazarena Internacional

PREFÁCIO

Quando falamos sobre evangelismo (SEJA), discipulado (FAÇA) e desenvolvimento de liderança (VÁ), é mais fácil procurarmos vozes semelhantes às nossas; que partilham ideias e estratégias que nos são familiares. No entanto, acreditamos que as três estratégias fundamentais da Juventude Nazarena Internacional (JNI) merecem uma discussão mais detalhada. O debate começou em 2013 com a renovação da ênfase nas estratégias fundamentais; foi nesta altura que começámos a abordar os tópicos SEJA, FAÇA e VÁ.

Evangelismo:

SEJA a luz de Deus mesmo nos lugares mais escuros do nosso mundo.

Discipulado:

FAÇA o trabalho árduo de se tornar mais como Cristo na sua caminhada com os outros.

Desenvolvimento de liderança:

VÁ, junte-se à sua comunidade e aprenda a ser um líder-servo.

À medida que o debate sobre estes três fundamentos se alarga, quisemos também partilhar as lições que os vários líderes têm aprendido ao pô-las em prática. Era importante que as lições fossem ensinadas por vozes diversificadas, cada uma trazendo uma perspectiva única para a conversa global. Para tal, precisávamos de uma equipa de escritores de todo o mundo; o resultado é esta série de livros da JNI, a qual cremos ser a verdadeira expressão do que significa ser uma igreja global.

Confiamos que vão beneficiar muito das várias perspectivas apresentadas. No início de cada capítulo há uma breve introdução sobre o seu autor. Ao ler cada livro, será lembrado da diversidade da nossa igreja, não apenas pelo conteúdo, mas também em coisas pequenas como o tipo de discurso. Fizemos questão de manter o vocabulário e ortografia de cada autor consistentes com a linguagem usada na sua zona geográfica. Nos casos em que o capítulo foi originalmente traduzido a partir de uma língua diferente, o vocabulário e ortografia do mesmo reflectirá mais a linguagem do tradutor.

Que Deus o abençoe no seu ministério enquanto procura envolver-se activamente com os seus jovens em evangelismo, discipulado e desenvolvimento de liderança. Acreditamos que estes livros são pontos de partida para o ajudar a ir mais longe e ser mais intencional no seu ministério. A onde o levará esta jornada? Convidamo-lo a tomar o seu lugar na história global da série SEJA, FAÇA e VÁ.

Lisa Aparicio

Editora

Coordenadora de Desenvolvimento do Ministério da Juventude Nazarena Internacional

AGRADECIMENTOS

A formação de uma equipa de escritores a nível global exigiu a contribuição e apoio de muitos indivíduos. Começou com um convite a todos os coordenadores regionais de jovens para que partilhassem connosco nomes de líderes cujo o contributo fosse exemplar nos temas do evangelismo, discipulado e desenvolvimento de liderança. Sem o apoio e o discernimento de Ronald Miller (Região de África), Janary Suyat de Godoy (Região Ásia-Pacífico), Diego Lopez (Região da Eurásia), Milton Gay (Região da Mesoamérica), Jimmy De Gouveia (Região da América do Sul) e Justin Pickard (Região EUA/Canadá), estes livros não seriam uma realidade.

Foram feitas inúmeras videoconferências com os 18 escritores para partilhar, colaborar e estruturar estes livros. Estas eram organizadas e presididas pela Shannon Greene (Escritório Global da JNI). O seu contributo neste projecto foi inestimável. Kenny Wade (Jovens em Missão) também participou em todas as reuniões, para partilhar o contexto da iniciativa SEJA, FAÇA e VÁ. A sua contribuição deu ao projecto uma base sólida onde construir. Kenny também é o autor das introduções dos três livros.

Em última análise, estes livros não seriam possíveis sem o trabalho árduo de cada um dos nossos escritores, que abriram os seus corações e partilharam sobre o mover de Deus a através dos esforços da igreja em envolver os jovens em evangelismo, discipulado e desenvolvimento de liderança.

África

Wesley Parry (Evangelismo)
Nicholas Barasa (Discipulado)
Lesego Shibambo
(Desenvolvimento de Liderança)

Ásia-Pacífico

Daniel Latu (Evangelismo)
Bakhoh Jatmiko (Discipulado)
Cameron Batkin
(Desenvolvimento de Liderança)

Eurásia

Wouter van der Zeijden (Evangelismo)
Nabil Habiby (Discipulado)
Kat Wood
(Desenvolvimento de Liderança)

Mesoamérica

Dario Richards (Evangelismo)
Milton Gay (Discipulado)
Odily Diaz
(Desenvolvimento de Liderança)

América do Sul

Christiano Malta (Evangelismo)
Jaime Román Araya (Discipulado)
Thiago Niemann
(Desenvolvimento de Liderança)

EUA/Canadá

Denise Holland (Evangelismo)
Andrea Sawtelle (Discipulado)
Phil Starr
(Desenvolvimento de Liderança)

INTRODUÇÃO

Kenny Wade

Kenny Wade é coordenador dos Jovens em Missão. Para Kenny, o ministério de jovens é o culminar do Reino através da inovação pioneira da vida dos jovens comprometidos com Cristo. Ele acredita que os líderes são revelados no desbravar do caminho em conjunto com a comunidade de fé, e que a igreja é construída ao avançarmos juntos.

O Desenvolvimento de Liderança é uma arte que se desenvolve no IR. É seguir Jesus inteiramente, vivendo numa responsabilização mútua com a comunidade. Os líderes que seguem Jesus, são moldados na sua jornada e estão quase sempre em processo de aprendizagem. O sucesso na caminhada pode ser medido pela profundidade do relacionamento e pela graça transformadora de Deus em acção na nossa vida e na dos outros (1 Timóteo 4:11-16). Ter um espírito de aprendizagem na postura que temos perante o nosso próprio desenvolvimento e bem-estar, impactará a longevidade da nossa chamada.

A minha amizade com o Bobby (a qual menciono nas introduções dos livros SEJA e FAÇA) tem sido uma jornada formativa de desenvolvimento de liderança. Eu e o Bobby conhecemo-nos na nossa comunidade local; os nossos filhos participavam juntos em actividades desportivas. Mas a nossa amizade continuou para lá da época desportiva. Viver a vida com o Bobby, ao seu ritmo, em cafés e conversas, desenvolveu-me como discípulo. A nossa amizade foi vastamente influenciada pela chamada da minha família a ser obediente e IR, quando o Senhor nos chamou para sermos missionários voluntários noutra país. Isto levou a um diálogo mais profundo sobre confiança, entre nós e no Senhor. Continuámos a nossa amizade através das ocasionais videoconferências e, durante todo o percurso, o Senhor tem-me ensinado; no IR. Esta certeza levou-me ao aprofundamento da minha confiança em Cristo, partindo do princípio de que Ele já está a trabalhar no meu próximo e permitindo-me focar no árduo trabalho que é o autocuidado holístico; procurando, ao mesmo tempo, viver na postura de que fui enviado, onde quer que vá.¹

Jesus disse que tudo está assente nisto: amar a Deus com tudo o que somos e ao nosso próximo como a nós mesmos (Marcos 12:28-34). Como é costume no Reino, devemos começar pelo fim. Connosco. Se VÁ mas não sabe o quão amado é enquanto filho de Deus, feito à Sua imagem, como pode liderar outros? Esta identidade, o ser amado, é a santa vocação que todos nascemos para alcançar, ao sermos renovados à imagem de Cristo, pelo



poder do Seu Espírito em nós.² Pode tentar liderar à sua maneira, confiando na sua identidade e habilidade. O problema é que, mesmo que consiga, é provável que tenha dificuldades ou que não seja proveitoso para o Reino de Deus. Um dos meus mentores ensinou-me que, na sua experiência, a disciplina de auto-liderança é geralmente a última área a ser desenvolvida na vida de um líder. Frequentemente descuro no autocuidado, sob o pretexto da divina vocação de cuidar das necessidades dos outros antes de satisfazer as minhas necessidades básicas de SER com Cristo e FAZER o que Ele me pede.

Mas não foi isto que Jesus fez. Antes, investiu 30 anos de preparação em privado para 3 anos de missão e ministério público. Isto contrasta com grande parte dos modelos de ministério hoje em dia. Preparamo-nos em 2/4 anos para servir durante 30/50 anos (Marcos 6:1-12). Jesus evitou o tumulto do dia e a multidão para sintonizar todo o Seu ser com o bater do coração do Seu Pai (Lucas 6:12). Desafiou expectativas e cumpriu as tarefas da Sua chamada de forma demorada e inesperada. O modelo de liderança que vemos em Cristo, na caminhada com os Seus discípulos, começou com o Seu sentido de identidade pessoal enquanto Filho amado de Deus. (Mateus 3:17). É aí que começamos?

Nos nossos melhores dias, geralmente, damos prioridade à adoração a Deus e ao amar o próximo. Mas nutrimos, com igual determinação, toda a nossa pessoa, como fomos intencionalmente criados? Andar com Cristo (SEJA) resulta em viver o Evangelho (FAÇA), o que leva ao envolvimento na missão (VÁ). Tal depende da nossa tenacidade em continuamente mergulhar na graça e bondade da presença de Deus. Será visível se desenvolvermos todas as áreas da nossa vida excepto o autocuidado. Mentalmente. Emocionalmente. Fisicamente. Espiritualmente. Relacionalmente. Profissionalmente.

Jesus evitou o tumulto do dia e a multidão para sintonizar todo o Seu ser com o bater do coração do Seu Pai.

É importante tirar partido das oportunidades educacionais para nos desenvolvermos enquanto líderes seguidores de Cristo. A tecnologia dá-nos uma enorme vantagem. Uma vez conversei com o meu irmão através de uma videoconferência a partir do Northwest dos EUA, enquanto ele trabalhava num remoto campo de refugiados no Corno de África. Enquanto estudava na Faculdade Teológica Nazarena em Brisbane, Austrália, fiz um vídeo-curso sobre Salmos e Provérbios, parte integrante de uma disciplina da Nazarene Theological College em Manchester, Inglaterra. Já participei e coordenei formações através de videoconferência. Até contribuí com o meu voto na

Assembleia Geral através de *streaming*. Mantenho contacto e sou encorajado por amigos dos seis continentes! O Desenvolvimento de Liderança é limitado apenas pela nossa imaginação.

As maiores lições que proporcionamos derivam de deixas não-verbais. Grande parte da nossa liderança vem da postura que adoptamos na vida, mais do que das actividades associadas à nossa posição ou cargo. Como é que estamos a liderar aqueles que nos acompanham? Amando a Deus e ao próximo como a nós mesmos? Quer isso dizer que Deus e o próximo ficam com os restos, ou com os primeiros frutos? Estas são perguntas difíceis de encarar, que os líderes em actividade devem considerar e apurar em si mesmos, antes de as colocar àqueles que os seguem.

Bons líderes fazem bons seguidores.³ Líderes de qualidade são capazes de liderar de várias formas permitindo que os dons e talentos dos outros brilhem no Reino. Este tipo de liderança participativa pode ser praticada de diversas formas através da missão da igreja local em actividade. Desde o início que Deus chama os Seus seguidores a sair de onde estão e a fazer aquilo que lhes pede. Este convite para IR pode ser local, global ou ambos! Deus enviou Jesus. Jesus enviou os Seus seguidores. Deus chama-nos e envia-nos. O bom desenvolvimento de liderança acontece na postura de "somos enviados". Seja na nossa vizinhança ou em toda a criação (João 1-5,14). Estamos sempre em actividade enquanto líderes em desenvolvimento. Sempre enviados. Em progresso. Crescendo na graça. Viver na postura de "sermos enviados" requer uma dependência atenta na provisão e no poder de Deus. Os líderes vão, quando são enviados, e confiam em Deus no que toca ao tempo, municações e resultados (Mateus 10). O desenvolvimento de liderança é suposto acontecer quando vivemos na postura de termos sido "enviados" e escolhemos ser obedientes e fiéis.

Viver na postura de "sermos enviados" requer uma dependência atenta na provisão e no poder de Deus.

De volta ao meu amigo Bobby. Poucas noites antes do dia da viagem, eu e o Bobby saímos juntos para uma fatia de tarte e só voltámos de manhã; foram horas de conversa sobre a vida e a jornada de fé que partilhávamos. Deus estava a enviar-me, e à minha família, enquanto missionários para outro país através da igreja global; mas o Senhor ensinou-me a ser igreja missionária localmente, abraçando a postura de "ser enviado", junto do meu amigo e da sua família. Talvez para o crescimento do Bobby, e para o meu, era importante separarmo-nos. Se o Bobby precisava de crescer em dependência e confiança em Jesus, essa era uma viagem a dois, da qual



uma co-dependência em mim teria de ser removida. O Senhor continua a guiar o nosso desenvolvimento na medida em que permitimos que Ele trabalhe nas nossas vidas.

Os líderes são chamados a SER e FAZER o que for preciso para se desenvolverem, crescerem e IREM! Acredito que se proclamamos ser discípulos de Jesus, somos missionários onde quer que Deus nos tenha enviado ou colocado. Deus chama todos os seguidores de Cristo a serem missionários onde estiverem, juntando-se a Ele na Sua contínua missão. Às vezes, os lugares mais difíceis onde ser um líder seguidor de Cristo são as nossas próprias comunidades, a nossa família, o nosso lar, a nossa igreja, a nossa cultura ou contexto. Quando Deus nos chama para fora da nossa zona de conforto e nos pede que deixemos tudo o resto, é um tudo ou nada (Mateus 19:16-30). Ou tudo o que somos e temos pertence a Ele, ou nada pertence. Os líderes do Reino são formados em actividade, ao juntarem-se à missão de Deus de maneira criativa; são discipulados enquanto fazem o mesmo a outros e à medida que escolhem ser com Cristo. Por isso ... VÁ!

CAPÍTULO 1



Fundamentos Bíblicos do Desenvolvimento de Liderança

Lesego Shibambo

Lesego Shibambo é pastor em Johannesburgo, África do Sul. Entusiasma-se com o ministério de jovens porque lhe permite caminhar com jovens que estão a florescer no amor a Deus. O desenvolvimento de liderança é importante para Lesego porque é a linha da frente do propósito de Deus de nos transformar à Sua imagem.

A liderança, na história mundial, tem sido um tema bastante popular. Os seres humanos sempre tiveram interesse em governar, liderar ou pastorear outros de uma ou de outra maneira. As sociedades sempre procuraram elevar aqueles com algum tipo de conhecimento, poder ou carisma para os guiar em momentos de crise económica, política ou social. Ansiamos por líderes que atenuem os desafios que a sociedade enfrenta. Queremos alguém que nos encoraje e fortaleça a mover montanhas e a educar gerações que nos tragam um futuro melhor. Quanto tempo teremos de ansiar por tais líderes?

Uma das muitas definições de líder, é a capacidade de guiar indivíduos ou organizações ao desejado objectivo.¹ Partindo desta definição, a liderança assenta em três coisas: a competência, o guiar e o ter um objectivo. Neste capítulo vamos observar o que a Bíblia nos ensina acerca destes três pilares.

Para Liderar é Preciso Competência

Vá a uma qualquer livraria ou compre *online* os mais recentes livros sobre liderança, escritos por um sem-número de conceituados autores; no final talvez se sinta um pouco confuso ou até pressionado a procurar uma fórmula instantânea ao estilo de "como ser líder em apenas cinco passos". Esta superabundância de recursos sobre liderança atesta a tamanha procura que existe sobre o tema. As pessoas com cargos de liderança parecem ter dificuldade em acreditar que têm o dom ou a capacidade de liderar. Um dos vários dons que Paulo enumera em Romanos é, de facto, a liderança. Se isto é verdade, porque é que existe tanta discrepância? Vamos romper

As pessoas com cargos de liderança parecem ter dificuldade em acreditar que têm o dom ou a capacidade de liderar.

com alguns dos equívocos que temos sobre liderança e que impedem as pessoas de maximizar o seu potencial.

A cultura diz-nos: "Os líderes são como Super Heróis"

A influência dos média na sociedade causou prejuízo à ideia de liderança. Somos invadidos por imagens e vídeos de heróis que salvam o mundo, indivíduos, destinados a combater os maus da fita. É divertido; mas a mensagem subliminar é que apenas alguns estão destinados a ser líderes. Crescemos a acreditar que apenas algumas pessoas nascem no momento certo, sob as circunstâncias favoráveis e com todas as competências de que precisam para liderar. Todos os recursos e oportunidades para ajudar a desenvolver líderes, são fúteis, porque as pessoas que os usam acreditam que não nasceram com o gene da liderança.

Deus diz: "Foram Criados pelo Criador"

"E disse Deus: Façamos o homem à nossa imagem, conforme a nossa semelhança; e domine sobre os peixes do mar, e sobre as aves dos céus, e sobre o gado, e sobre toda a terra, e sobre todo réptil que se move sobre a terra" (Gênesis 1:26).

Eu gosto genuinamente de guitarras. Sei que quando pego numa guitarra de determinada marca posso esperar um mundo de sons deliciosos. É o mesmo sentimento quando se olha para um BMW e já se espera o som de excelência ao pisar o acelerador, característico dos carros alemães. Faz parte da marca, certo? As guitarras Fender ou os carros BMW, são produtos que pertencem a um particular fabricante. Agora dirija-se a um BMW, levante o capô e pergunte em voz suave: *"Porque é que foste feito?"* Não obteve resposta? E se falar mais alto? Falar mais alto dá sempre resultado, não é? Talvez até fale com carros num dia particularmente mau, para aliviar o stress, mas espero que nenhum dos leitores tenha por hábito fazer isto. A melhor forma de saber mais sobre determinado produto é perguntando ao fabricante; foi o fabricante que desenhou, concebeu, determinou o propósito e a longevidade, a garantia e limites do produto – ao mais ínfimo pormenor.

Infelizmente, é assim que abordamos a liderança. Perguntamos ao ser criado qual o seu propósito, capacidade e como maximizar o seu potencial, como se ele soubesse. Mas deveríamos voltar-nos para o Criador, Aquele que nos concebeu e desenhou com propósito, criatividade e excelência. O produto à parte do fabricante é apenas um objecto sem propósito.²



Leia novamente o versículo de Gênesis citado no início desta parte. É essa a nossa planta, concebida pelo Criador. Aqui estão os detalhes daquilo que será o ser criado: "Façamos o homem à nossa imagem." As especificações da humanidade: a semelhança de Deus. O propósito da humanidade: responsabilidade sobre os peixes do mar, e sobre as aves dos céus, e sobre o gado, e sobre toda a terra, e sobre todo réptil que se move sobre a terra. A zona em que irá operar: a terra. Finalmente, e o mais importante, o ser criado é aprovado e entregue pelo Criador: Deus. Antes de podermos ter eficácia, temos de conhecer o nosso propósito.


Deus é o líder supremo e nós fomos feitos à Sua imagem. Contudo, logo após a criação, encontramos alguém que se sentiu intimidado pelo propósito para o qual fomos criados. Esse alguém manipulou propositadamente as palavras escritas na secção "Não Fazer" do nosso manual de instruções. Não seguimos as instruções de Deus e o pecado deturpou o nosso propósito e capacidade de vivermos à imagem de Deus. Mas mesmo assim, Deus redimiu-nos e lembrou-nos do propósito para o qual nos criou.

A Bíblia oferece-nos vários exemplos de indivíduos cujo o propósito parece ter desaparecido ao longo do caminho, mas que Deus continuou a chamar e a usar para os propósitos do Seu reino. Por exemplo:

Moisés era filho de uma escrava hebraica (ser hebraico era quase automaticamente sinónimo de ser escravo), foi educado pelos egípcios, era um assassino, pastor, e só foi chamado para liderar aos 40 anos. Não tinha o dom da palavra e tinha problemas em controlar a raiva. No entanto, Moisés é considerado um dos maiores líderes de todos os tempos.³

Os irmãos de José odiavam-no tanto que o venderam como escravo. Foi falsamente acusado de adultério e esquecido na prisão. Deus continuou a trabalhar na sua vida e até o ajudou a interpretar sonhos, o que o levou ao segundo cargo mais importante do Egipto.

David iniciou a sua vida como um jovem pastor; mais tarde, músico particular do rei. Tornou-se rei, mas o seu reinado foi manchado por adultério e homicídio. Mesmo assim, David é conhecido como um homem segundo o coração de Deus.



Está a perceber? Não somos todos iguais e somos, com toda a certeza, imperfeitos, mas nas mãos do Criador estes líderes foram elevados e ficaram gravados na história até hoje. O seu propósito foi-lhes dado pelo Criador e apenas eles tinham os dons específicos para o cumprir. Isto leva-nos a um segundo mito.

A cultura diz: "Os líderes têm uma certa personalidade"

Deixem-me ser sincero, eu sou provavelmente o mais culpado no que toca a este ponto. Quando se menciona liderança, é provável que imagine um certo tipo de pessoa; alguém com boa aparência, eloquente, alto, com boas maneiras, ambicioso, popular, de certeza com mais de 70 mil seguidores no Instagram. Esta imagem resume-se a um indivíduo extrovertido que parece ter o poder de cativar uma audiência com apenas algumas palavras, independentemente de onde esteja. Costuma estar na ribalta, bem aprumado, adorado. Há sempre aqueles indivíduos que parecem destacar-se, e o termo líder está naturalmente associado a estes, porque tendem a fazer aquilo de que o indivíduo comum foge.

Deus diz: "Vocês São Excepcionalmente Dotados"

"E ele mesmo deu uns para apóstolos, e outros para profetas, e outros para evangelistas, e outros para pastores e doutores" (Efésios 4:11).

Lembra-se dos líderes bíblicos que mencionámos há pouco? Imagine Moisés, José e David, todos na mesma sala. Para o enquadrar, imagine que estão numa festa formal, um encontro com todos os líderes do Antigo Testamento. Se tivesse de escolher, quem seguiria? Na sua opinião, qual dos líderes valeria a pena apoiar? Num dos cantos está o maduro e sábio Moisés, que até tem o seu próprio porta-voz. No outro está José, vestido de seda e sempre a horas com o seu fino relógio egípcio. Noutro está o esbelto David, deambulando com um cálice nas suas mãos fortes. Deve ser fácil, certo? O propósito deste exercício é mostrar que qualquer um deles seria a opção certa. Cada um tem os seus pontos fortes e fracos, e cada um traz contextos e experiências diferentes ao seu estilo de liderança.

A vida na terra seria aborrecida se toda a gente tivesse a mesma aparência, o mesmo jeito de falar, os mesmos dons e os mesmos talentos. Seria insuportável se houvesse apenas um tipo de líder. Claro que há lugar para o extrovertido conquistador; é bem parecido e bom naquilo que faz. Mas também há lugar para o indivíduo que gosta de se perder na multidão e que

influência as pessoas de forma mais subtil. Cada pessoa traz a sua própria personalidade e competências e isso faz-nos mais fortes e melhores.

O plano e o propósito de Deus é tão vasto! Ele dotou os nossos líderes com um vasto leque de qualidades e talentos. O versículo de Efésios citado no início desta parte confirma esta diversidade. Podemos encontrar listas ainda mais descritivas em Romanos 12:6-8 e em 1 Coríntios 12:8-11. Pesquise, procure e converse com Deus sobre tudo o que colocou em si, porque tem um lugar para ser usado e um propósito.

A Cultura diz: "Deve Liderar a Partir do Topo"

CEO? Líder. Master Chef? Líder. Director? Líder. Pastor? Eu diria líder a dobrar! O pressuposto é que só se encontram líderes no último piso. Por outras palavras, os verdadeiros líderes são os que têm os grandes escritórios com vistas fenomenais e secretárias imponentes. Os líderes mudam o mundo ao marcharem pelas ruas com uma multidão atrás; ou sentados nos seus escritórios delineando planos de como fazer isso mesmo. Os líderes só são líderes se tiverem pessoas que os seguem.

Deus diz: "O Menor é o Maior"

"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, que seja vosso serviçal; e qualquer que, entre vós, quiser ser o primeiro, que 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 20:25-28).

A cena descrita nesta passagem está no top 5 dos momentos mais memoráveis do ministério de Jesus. É aqui que a mãe de dois dos discípulos mais próximos de Jesus, Tiago e João, questiona acerca de garantir posições prestigiosas no reino do Messias. Ela basicamente chegou-se a Jesus com uma proposta: "Psst! Senhor, está a ver ali os meus filhos? Não acha que têm potencial para serem o Seu braço direito, e o esquerdo, quando se tornar rei desta terra?" O mito da liderança a começar no topo estava tão enraizado na mente desta mãe, que a moveu a procurar uma espécie de entendimento que garantisse um futuro notável e honroso para os seus filhos. A verdade é que Tiago e João se tornaram grandes líderes na Igreja, portanto não está em causa a sua capacidade. No entanto, a resposta de Jesus pôs em movimento um tipo de liderança que viria a ser abraçado

pelos Seus discípulos e que acabaria por mudar o mundo. A vida e os ensinamentos de Jesus introduziram os Seus discípulos ao conceito de liderança que serve. Robert K. Greenleaf, que inventou o termo "liderança-serva" diz, "O líder-servo é servo primeiro... Começa com o sentimento natural de que o indivíduo quer servir, servir primeiro." Greenleaf escreve:

"Um líder-servo concentra-se principalmente no crescimento e bem-estar das pessoas e das comunidades a que pertence. Enquanto a liderança tradicional geralmente envolve o exercício do poder por alguém que está no 'topo da pirâmide', a liderança-serva é diferente. O líder-servo partilha o poder, põe as necessidades dos outros em primeiro lugar e ajuda as pessoas a desenvolverem o seu potencial e a melhorar a sua prestação."⁴

Liderança Que Guia

A segunda parte da definição acima descrita, sugere a capacidade de conduzir ou guiar as pessoas como aspecto fundamental da liderança. O típico conceito de liderança vê o "escolhido" à frente enquanto os outros o seguem. Na expectativa de que o líder seja um poço sem fundo de conhecimento e sabedoria, que tenha sempre a palavra certa no momento certo, quase como uma estrela polar que guia os seus seguidores. Só há um problema nesta abordagem — o que é que acontece quando o líder falha ou fica aquém das expectativas? O que é que acontece se o líder não tem resposta para todas as perguntas urgentes que atormentam a mente dos seus seguidores ou que os oprimem na sociedade? Esta dependência pouco

A vida e os ensinamentos de Jesus introduziram os Seus discípulos ao conceito de liderança que serve.

saudável pode ser observada pelo simples apertar do botão do comando da televisão. Um verdadeiro líder, no entanto, não lidera para acumular poder e ser servido. A verdadeira liderança, tal como modelada por Cristo, foca-se em guiarmo-nos primeiro e, eventualmente, levar outros a tornarem-se líderes. Vamos considerar três factores da liderança que guia.

Um líder procura primeiro guiar-se a si próprio

Lembra-se de um líder do Novo Testamento que ousadamente proclamava: "Sede meus imitadores, como também eu, de Cristo" (1 Coríntios 11:1)? Há um princípio de liderança importantíssimo encontrado nesta pequena passagem. Líderes não procuram seguidores; procuram guiar-se a si próprios, nas suas próprias vidas e no seu próprio carácter. São o exemplo,

vivendo os princípios que proclamam e assim guiando outros. As pessoas seguem-nos porque são atraídas pela autenticidade e pela credibilidade que demonstram.

Um líder guia pelo coração

Ainda estamos a conversar sobre os fundamentos bíblicos para a liderança e uma das preocupações primordiais das Escrituras é o carácter do coração de um líder. A palavra coração, observada da perspectiva do contexto hebraico, acredita-se ser "o órgão central e unificador da vida pessoal. A fonte mais profunda da vida de um indivíduo; dele provêm os pensamentos, planos, atitudes, medos e esperanças, que determinam o seu carácter. Onde Deus pode trabalhar em segredo para transformar o carácter, implantando novos pensamentos e sentimentos."⁵ Um coração rendido a Deus é o marco fundamental do nascimento de um verdadeiro líder. O propósito e a visão de um líder são implantados pela mão do Oleiro e os seus talentos libertos para servir não apenas Deus, mas também o Seu povo. Isto traz-nos ao último aspecto de uma liderança que guia.

Os líderes produzem líderes

Assim como Paulo descreve em 1 Coríntios 12, o corpo humano é um fluxo bem oleado de órgãos vitais e membros, que asseguram o seu bom funcionamento, saúde e propósito. Os pulmões não tentam imitar os rins, ou o pescoço o pulso. Cada parte do corpo tem a sua função e opera nesse sentido. A igreja deve funcionar da mesma forma. Cristo é a cabeça e nós somos o corpo. Deus providenciou líderes para a igreja; não para darem ordens, mas para guiarem todos aqueles que investem no trabalho da igreja neste mundo e ajudarem a levantar a próxima geração de líderes. Um líder ajuda as pessoas a descobrirem a sua própria importância e o seu papel na construção do reino. Isto estimula novos líderes e capacita-os servir a Deus de acordo com os seus próprios dons, sempre confiantes.

A liderança tem um destino

Considerámos a competência e a orientação como aspectos da definição de liderança. Consideremos o terceiro e último aspecto da liderança: ter um destino ou um objectivo.

Lembro-me de termos tido a oportunidade de visitar a zona de Soweto, que fica em Johannesburgo, África do Sul, com dois estudantes do Texas, EUA.



Soweto é uma cidade urbanizada que se tornou uma atracção turística por causa da sua rica história, enraizada profundamente nas suas ruas. Como conhecíamos a zona, fizemos de guia para os estudantes. No entanto, no nosso orgulho juvenil, nem eu nem o meu amigo admitimos que talvez não conhecêssemos as ruas de Soweto tão bem quanto demos a entender. Então, fizemos o que qualquer outra pessoa faria. O meu amigo puxou do *smartphone* e usou o Google Maps para nos guiarmos. O passeio foi bom e edificante. Os nossos convidados divertiram-se e apreciaram o passeio – excepto quando lhes demos indicações em cima dos cruzamentos ou quando os fizemos virar em sentido contrário numa rua de sentido único. Depois da peripécia ponderei sobre a situação. Eles, correctamente, confiaram em nós porque somos moradores e conhecemos a zona. Nós já tínhamos visitado as atracções turísticas de Soweto várias vezes desde a escola primária, mas mesmo assim, e mesmo com o Google Maps, tivemos dificuldade em comunicar o caminho a tomar. Porque é que isto aconteceu? Porque nós não tínhamos nenhum destino em mente nem nenhum plano para lá chegar.

Se fôssemos verdadeiros guias ou líderes, teríamos de saber e estar familiarizados com o caminho para que a viagem corresse pelo melhor. Os líderes também têm esta incrível oportunidade. Os líderes têm a função de guiar as pessoas a um determinado destino ou objectivo. Quando se trata de

Liderança-serva, bíblica, focada no Reino, será sempre baseada nos dois princípios que verdadeiramente mudam o mundo e a História: amar Deus de todo o coração, de toda a alma e de todo o entendimento e amar o próximo.

liderança no Reino, o destino principal é o céu. Às vezes ouvimos os crentes dizerem: "Ó Pastor João, mal posso esperar para ir para o céu", ou "D. Jacinta, mal posso esperar para que o Senhor venha". Não me interpretem mal; ver o Senhor e experimentar a completa redenção será maravilhoso! No entanto, a vida e o ministério de Jesus e todo o Evangelho mostram que tal é secundário na missão que nos foi dada.

Isto é destacado numa passagem do Evangelho de Lucas, no capítulo 24. A história retrata o encontro dos dois discípulos com Jesus no caminho de Emaús. Encorajo-o a fazer uma pausa e a ler esta passagem. Esta passagem refrescante é tão revolucionária e dá-nos uma visão tão mais profunda dos aspectos que temos

discutido: a competência do líder, a orientação do líder e o destino do líder. Após a custosa perda do seu guia, os dois companheiros do texto estavam desolados, desiludidos e sem esperança pelo que viram em Jerusalém. Um Jesus camuflado caminhava com eles ouvindo-os desabafarem. É possível



que por causa do seu meio de subsistência, os dois discípulos tenham partido momentos depois de ouvirem os ensinamentos de Jesus. Os milagres, os ensinamentos, a autoridade com que Jesus falou, transformou o seu entendimento do plano de Deus para o Seu povo. Eles acreditaram que o seu destino era serem cidadãos de um Israel restaurado, junto com o Messias, Jesus de Nazaré, reinando sobre os seus inimigos. Mas toda a sua esperança e expectativa desvaneceu ao verem o seu rabi pregado numa cruz. Ninguém os podia tirar do fundo do poço. Ninguém, excepto o próprio Jesus, que pacientemente os ouvia, refutando as suas dúvidas, abrindo as Escrituras, visitando a sua casa e, finalmente, partindo o pão com eles, antes dos seus olhos se abrirem.

Jesus ampliou a perspectiva e entendimento deles sobre o que significa ser o povo de Deus num mundo quebrado (SEJA). Jesus caminhou e abriu as Escrituras com eles (FAÇA). E o seu encontro com Jesus levou-os a levantarem-se e regressarem a Jerusalém (VÁ). A nossa resposta a este mesmo Evangelho foi confiada a cada um de nós. O nosso destino enquanto líderes é o nosso legado. A nossa missão é "ide e fazei discípulos de Cristo em todas as nações", pelo poder e autoridade que Ele nos deu. O nosso legado são os novos crentes que entram neste Reino celestial; um Reino aqui na terra, tal como no céu, cheio de pessoas que seguem os princípios de Jesus.

A liderança será para sempre um tema popular na sociedade. Os especialistas vão continuar a visitar e reinventar os seus princípios de forma a adaptarem-se às novas tendências culturais e globais. No entanto, liderança-serva, bíblica, focada no Reino, será sempre baseada nos dois princípios que verdadeiramente mudam o mundo e a História: amar Deus de todo o coração, de toda a alma e de todo o entendimento e amar o próximo. Meus irmãos, é este tipo de líder que somos chamados a ser.

CAPÍTULO 2



Como Começar: Saber Porque Lidera

Odily Diaz


Odily Diaz é coordenadora do campo Centro-Norte e da Academia do Ministério de Jovens da Mesomérica em San Salvador, El Salvador. É apaixonada pelo ministério de jovens porque tem o privilégio de ver Deus transformar as suas vidas, dando-lhes a oportunidade de servir. O desenvolvimento de liderança é uma oportunidade de colocar os nossos dons e talentos ao serviço do ministério de jovens.

A Impressão Digital de Wesley

Ataques físicos. Viagens perigosas. Assaltos. Homicídios. Disparidades sociais. Alcoolismo. Prostituição. Brigas de rua. Esta é a difícil realidade das nossas culturas, mas também é uma descrição correcta da Inglaterra de João Wesley.¹ Talvez esta seja uma lista mais provável de antecipar um debate sobre evangelismo do que um sobre desenvolvimento de liderança. Começaríamos por perguntar: como é que podemos ajudar as pessoas envolvidas nestas situações a ouvir as Boas Novas do Evangelho? João Wesley respondeu ao pregar uma mensagem poderosa e revitalizada sobre santidade. A sua mensagem, que não era ouvida há muito tempo, baseava-se na salvação, na fé, na santidade e nas boas obras. A apaixonada pregação de Wesley sobre transformação social trouxe uma grande colheita – mas porque é que isto nos interessa num livro sobre desenvolvimento de liderança? Porque o seu trabalho fez a transição de um avivamento espontâneo para um movimento que ficou na história, graças ao seu sistema de desenvolvimento de líderes.

Ao ver o movimento crescer, Wesley estabeleceu um sistema de sociedades, classes e pequenos grupos. Estes proporcionavam aos membros apoio mútuo, mas também serviam para disciplinar os líderes que estavam a viver aquém do esperado enquanto membros da sociedade. O rápido e inigualável crescimento das sociedades metodistas na Inglaterra criou a necessidade do envolvimento de membros leigos na liderança. Wesley estabeleceu então um sistema de organização de classes em todas as cidades, delegando o trabalho pastoral pelos servos do Senhor.

O próprio Wesley era um pastor apaixonado pelo trabalho do Senhor e ensinou-lhes sobre o trabalho pastoral e estudos bíblicos. Ele avaliava o



trabalho e o carácter do líder leigo e a cada três meses enviava-lhe uma carta que era depois usada como credencial. Wesley redescobriu o trabalho, a missão, o amor, a compaixão, o compromisso e a vida dos primeiros cristãos. Dedicando a sua vida em serviço ao seu Deus e Salvador, e usando o seu sistema de organização de membros, Wesley supriu as necessidades daqueles por quem o próprio Jesus veio à terra: os desfavorecidos.

Além disso, no seu sistema, Wesley mostrou um verdadeiro interesse em estabelecer uma plataforma de liderança que iniciasse os membros leigos no serviço pastoral. Este processo de discipulado começava com a chamada, seguindo-se a preparação e o envio de leigos, multiplicando o número de líderes-servos a responder às necessidades espirituais e sociais das várias classes e pequenos grupos.

1. Providenciava um cuidado pastoral bíblico, baseado no amor
2. Desenvolvia líderes leigos comprometidos, que amavam e oravam uns pelos outros
3. Ajudava a um crescimento holístico baseado na palavra de Deus
4. Fortalecia os laços inter-relacionais e o sentimento de pertença e vida em comunhão
5. Ajudava os membros a serem mutuamente responsáveis, fomentando uma vida de transparência e santidade social.

Na sólida história da nossa igreja, encontramos o valor da preparação teológica, social e espiritual. Fazemo-lo através de um processo de ensinamento e aprendizagem, em que os líderes são encorajados a prestar atenção — a liderar outros e a desenvolver discípulos que continuem o trabalho entre os jovens e os adolescentes.

Ao debatermos o desenvolvimento de liderança é importante termos como base alguns princípios fundamentais. Estes princípios aplicam-se não só à nossa prática ministerial mas também nos ajudam a criar espaço e oportunidades onde os jovens se possam desenvolver enquanto líderes. Vamos então observar o papel do cuidado pastoral, a importância das diversas vozes e as componentes que fazem parte de um ambiente de apoio.

Através de tudo isto, temos de aprender a importância de ensinar "para a vida prática", uma frase largamente usada nos últimos anos. Estudos mostram que uma educação bem sucedida envolve mais do que conceitos; também inclui experiências e práticas que servem para desenvolver a capacidade dos estudantes. Assim, é imperativo que exista um processo em que o conhecimento teórico, técnico e prático seja transmitido aos futuros líderes, para que sejam formados e enviados a servir outros jovens na sua sociedade.

Cuidado Pastoral

Félix Ortiz escreve que o cuidado pastoral é "a obra da igreja num determinado lugar"¹² por outras palavras, devemos atender às necessidades dos jovens na nossa comunidade e contexto. A JNI é conhecida por ser tão internacional quanto os muitos países que a formam, e esta é a grande aventura do ministério e também a nossa responsabilidade. Como é que o lugar onde estamos molda o nosso trabalho? Como é que os jovens que fazem parte do nosso grupo moldam a forma como trabalhamos para a igreja? Se o nosso ministério de jovens não é moldado por aqueles que fazem parte do grupo, é um sinal de que não estamos a levar o papel do cuidado pastoral muito a sério. Antes de investirmos nos jovens, ajudando-os a tornarem-se líderes, devemos conhecê-los bem e perceber os dons que Deus lhes deu, mesmo que eles próprios ainda não os vejam.

Antes de investirmos nos jovens, ajudando-os a tornarem-se líderes, devemos conhecê-los bem e perceber os dons que Deus lhes deu, mesmo que eles próprios ainda não os vejam.

Jesus é o nosso grande modelo no que toca ao cuidado pastoral e o Seu exemplo é particularmente visível no relacionamento com os Seus discípulos. Jesus sempre procurou ajudar as pessoas a crescer. Aconselhava-as, caminhava com elas, servia-as e era uma inspiração para aqueles que O seguiam. Ele envolveu-se no cuidado pastoral desta forma, porque a Sua chamada era clara. Jesus não disse que era um bom filho, apesar de ser. Não disse que era um bom líder, um bom pregador, apesar de ser ambos. Não disse que era um bom médico, apesar de milagrosamente curar enfermidades. Não disse que era um bom professor, apesar dos seus ensinamentos serem extraordinários. Não é interessante que quando Jesus se descreve a Ele próprio usa o termo pastor?!

"Eu sou o bom Pastor, e conheço as minhas ovelhas, e das minhas sou conhecido. Assim como o Pai me conhece a mim, também eu conheço o Pai e dou a

minha vida pelas ovelhas. Ainda tenho outras ovelhas que não são deste aprisco; também me convém agregar estas, e elas ouvirão a minha voz, e haverá um rebanho e um Pastor" (João 10:14-16).

Isto é particularmente verdade na minha língua, o castelhano, em que as palavras inglesas *shepherd* e *pastor* se traduzem unicamente em pastor. Uma das profissões mais respeitáveis é a de pastor, apesar de muitos de nós rejeitarmos a chamada pastoral de Deus nas nossas vidas. Todos reparamos nos jovens, dentro e fora de igreja, que precisam de alguém que os ame, guie, ensine e encoraje. Mas demasiadas vezes ficamos à espera que alguém vá e assuma a tarefa do cuidado pastoral. Nós temos as nossas responsabilidades e prioridades e centenas de outras razões para dizer não. Mas não há razão suficiente para rejeitar tal chamada de Deus.

Às vezes a chamada é para o ministério vocacional, outras, para o ministério leigo ao estilo de João Wesley. Todos temos a chamada para o cuidado pastoral; para amar e cuidar uns dos outros. "Mas vós sois a geração eleita, o sacerdócio real, a nação santa, o povo adquirido, para que anuncieis as virtudes daquele que vos chamou das trevas para a sua maravilhosa luz" (1 Pedro 2:9).

Jesus é o pastor modelo porque conhecia as Suas ovelhas. Os líderes e pastores de jovens conhecem bem os seus jovens e estão sempre à procura da melhor forma para os guiar. Ainda assim, devemos ser sempre transparentes para que os nossos discípulos saibam quem verdadeiramente somos. Jesus deu a Sua vida pelas Suas ovelhas; os nossos jovens e adolescentes precisam de quem esteja disposto a fazer sacrifícios por eles.

Acolhe Vozes Diversas

Antes de falarmos sobre o valor da diversidade, falemos sobre a dificuldade da palavra "acolher". É absolutamente impossível desenvolver líderes se nos apegarmos com firmeza a todas as áreas do nosso ministério de jovens. Temos de estar dispostos a acolher outros e a permitir-lhes que aprendam lado a lado connosco. Enquanto isto é verdade para líderes de adultos, é particularmente verdade para líderes de jovens.

O principal objectivo de desenvolver um ministério de juventude é permitir que os jovens amadureçam espiritualmente. Desejamos que eles aprendam a viver e a pensar como Jesus. Queremos que a fé deles seja visível nas suas atitudes, conhecimento e no relacionamento com Deus, com os




outros, com a comunidade e com o mundo à sua volta. As características de uma pessoa madura em Cristo são visíveis através do seu conhecimento, convicções interiorizadas e dos comportamentos que praticam. Se nos focarmos nesta premissa, os nossos jovens alcançarão um sólido e gratificante relacionamento com Deus, com os seus líderes e as suas famílias. Como consequência, prosperarão nas suas vidas pessoais. Como já observávamos, a melhor educação inclui oportunidades de pôr a aprendizagem em prática. Devemos ser acolhedores e convidar jovens e outros adultos para a liderança.

Talvez sinta que é um grande risco, mas penso que os líderes devem estar disponíveis a aceitar riscos com alguns dos jovens que ainda estão em processo de crescimento e formação. Tal deve ser feito com supervisão, claro; caminhando ao seu lado. Devemos criar oportunidades para desenvolver outros durante a caminhada. Já ouvi membros da igreja dizerem, "Eu tive de trabalhar arduamente, portanto só lhes faz bem fazerem o mesmo". Isto não é ser acolhedor. Não devemos ser egoístas. Devemos ajudar, promover e encorajar os jovens líderes a desenvolverem-se em todos os aspectos. Não alberguemos nos nossos corações o medo de que os jovens nos vão roubar o lugar! Isto não é saudável para ninguém. E não tem fundamento. Precisamos sempre de líderes-servos na igreja! A liderança é o recurso principal no ministério de jovens. Através da liderança altruísta e de dar espaço para que outros liderem, a sua vida tornar-se-á na sua melhor ferramenta educacional. Quem é, determinará a forma como vai realizar o trabalho de discipulado que os seus jovens precisam.

É mais fácil aprender o que ainda não sabemos se acolhermos vozes diversas no nosso ministério.

Acolher outros líderes no ministério não os ajuda apenas a eles, também a nós. Como em qualquer outra profissão, é preciso alcançar um certo nível de competência no nosso trabalho. Há um certo nível de conhecimento, convicções, capacidade, atitudes e valores que precisamos para fazer bem este trabalho ministerial. A parte mais difícil de qualquer trabalho é saber o que não sabemos. No entanto, um líder de jovens deve saber o que precisa de aprender para crescer enquanto líder.

É mais fácil aprender o que ainda não sabemos se acolhermos vozes diversas no nosso ministério. Trabalhe com uma equipa de pessoas com diferentes áreas de conhecimento e experiência, tendo assim variedade de tópicos, ideias e pensamentos, que lhe permitem a renovação periódica do



seu ministério. Permita que contribuam com a sua paixão para o trabalho que está a ser feito.

Reconheça o valor de cada membro da sua equipa e delegue responsabilidades por entre todos. Ore pelas pessoas que gostaria de ter na sua equipa, cujas capacidades e dons precisa. Depois de um tempo de oração e de observação, convide-os a juntarem-se a si no ministério. Se perceber que estão interessados, prepare um plano de desenvolvimento ou dê-lhes opções de formação para que sejam eficientes no seu trabalho. Abra o seu coração. Estenda a mão. Acolha. Crie espaço para que os novos líderes aprendam e ponham em prática.

Como nota final nesta parte, não é surpresa para ninguém que quantas mais vozes se sentam à mesa, mais discordância haverá. No entanto, não tenha medo do conflito. Ore, e Deus dar-lhe-á a sabedoria para enfrentar o conflito e redireccionar os esforços para bem do ministério. Trabalhe para que cada membro da equipa acolha a visão e os objectivos, para que estes sejam alcançados. Avalie regularmente o trabalho para assegurar que estão no caminho certo. Rapidamente verá a profundidade que a diversidade traz ao seu ministério.

Criar um Ambiente de Apoio

Depois de acolhermos outros na nossa equipa, temos de nos certificar de que são desafiados, que se sentem seguros para experimentar coisas novas, que estão abertos a críticas construtivas e, de forma geral, que terão oportunidade de se desenvolverem enquanto líderes. Nós, enquanto líderes comprometidos com o desenvolvimento de outros líderes, temos de nos certificar que o ambiente que promovemos é definido por oito traços principais.

Amor

A principal motivação de um líder de jovens deve ser o amor (João 13:34-35). Isso significa amar os seus jovens independente do que eles façam. Quando os jovens se sentem amados respondem com gentileza e imitam o nosso testemunho. Tudo o que fazemos com impacto nas suas vidas é um investimento, porque eles dão continuidade ao exemplo dos seus líderes, amando o seu próximo como a si mesmo. O amor oferece o fundamento que o ajudará a estabelecer um relacionamento frutífero de amizade com os seus jovens. Tal permitir-lhes-á sentirem-se seguros quando assumirem

a liderança pela primeira vez. O amor abrirá o caminho para que acreditem em si, quando expressar confiança nas suas capacidades. Tente envolver-se com os seus corações para que vejam em si não apenas um líder, mas um amigo para todas as horas, alguém em quem podem confiar.


Encorajamento

O encorajamento mobiliza a juventude a servir e é contagioso. Um líder de jovens deve desafiar a juventude a seguir Cristo fielmente, mas também encorajá-los a servir Deus com um coração grato e a responder à chamada de Deus para as suas vidas. Trabalhe com eles para que se possam lançar nesta jornada de desenvolvimento e cumprimento da chamada. Diga-lhes o quanto aprecia o seu envolvimento na igreja, a sua dedicação e apoio, e encoraje-os a dar mais, providenciando novas oportunidades de serviço. Tal fará a diferença nas suas vidas.

Não há muito tempo, um estudante da Academia do Ministério de Jovens da região terminou os seus estudos e concluiu o seu diploma. Um rapaz extrovertido que gosta de fazer piadas e de se divertir, mantendo o nível de profissionalismo desejado. Tive o privilégio de o ensinar numa das disciplinas do curso e ele disse-me que via a sua falta de seriedade como uma barreira à chamada pastoral. Enquanto conversávamos, tentei encorajá-lo. Há umas semanas ele disse-me que foi chamado para pastorear uma igreja. Ele acreditava que por causa do seu temperamento e personalidade, nunca seria levado a sério; fiquei feliz por ouvir o entusiasmo dele! Ele é agora pastor, servindo o Senhor, ensinado, cuidando do rebanho, sempre reconhecendo que Deus o vai moldando para cuidar de outros.

Carácter.

De acordo com D.L.Moody, "carácter é o que somos no escuro."³ Deus chama e levanta líderes de jovens, usando-os para os Seus propósitos. É importante que saibam que não podemos dar aquilo que não temos. Ignorar a questão do carácter é abandonar o alicerce do nosso ministério. É por isto que Deus demora tanto a preparar os Seus servos. No caso de José, Deus demorou 13 anos a prepará-lo para governar o Egípto. Deus investiu 80 anos na preparação de Moisés para guiar o Seu povo para fora do Egípto e três anos a preparar Saulo de Tarsus antes de o enviar como apóstolo. Deus vai formar-nos ao longo da nossa jornada. Às vezes vemo-nos em situações ou lugares que à primeira vista não poderiam estar mais longe do ministério e acreditamos que nem Deus pode fazer algo de bom conosco. Mas Deus



pode usar qualquer circunstância ou experiência para moldar o nosso carácter, se a lançarmos nas Suas mãos para o Seu propósito. Portanto, encoraje os seus jovens líderes a serem pacientes durante o processo de formação do seu carácter.

Sem o carácter, o ministério torna-se em mais uma actividade religiosa, ou pior, uma negociata religiosa. Os fariseus estavam convencidos de que o que faziam era ministério, mas Jesus chamou-lhes "hipócritas". Ele sabia que eles estavam mais preocupados com a sua reputação do que com o seu carácter e que lhes interessavam mais os elogios do que a aprovação de Deus.⁴

Integridade

A integridade é semelhante ao carácter. A palavra integridade vem da mesma raiz latina que a palavra "todo" e abrange a pessoa como um todo. Tal como falamos de números inteiros, também podemos falar em pessoas como inteiras, não divididas. Uma pessoa de integridade vive justamente, não está dividida, e não age de forma diferente dependendo das circunstâncias. Uma pessoa íntegra age da mesma maneira em privado ou em público. No sermão da montanha, Jesus falou de pessoas íntegras como sendo aqueles "limpos de coração" (Mateus 5:8).

Tenha todos os líderes, jovens e adultos, num padrão elevado de integridade. Proporcione um espaço de responsabilização mútua e enfatize a importância de ser o mesmo em público e em privado. Este tipo de disciplina também irá ajudar a moldar os jovens líderes, para que a responsabilização mútua se torne parte do seu processo de liderança.

Respeito

Para podermos desenvolver um jovem líder, é preciso que ele nos respeite. Para nos respeitarem, devem sentir-se respeitados primeiro. Esteja disposto a ouvir os seus jovens sem interferência. Mostre-lhes que são importantes para si. Interesse-se pelas coisas em que estão interessados. Oiça e leve a sério as suas ideias e opiniões. Ouvir atentamente produz nos jovens e adolescentes um desejo de comunicar e ajuda a promover um ambiente de respeito.

Investimento

Os seus líderes, jovens e adultos, dão do seu tempo e de si próprios para servir e crescer em liderança. Aprenda a investir neles. Não precisa de ser um milionário para o fazer — ficaria surpreendido por saber onde uma sessão de acompanhamento ou mentoria o podem levar. Enquanto muito se ganha na experiência prática de liderança, sessões de treino mais formais também terão um impacto importante nos seus líderes.

Serviço

Os líderes cristãos devem ser líderes-servos. Um líder de jovens deve liderar através do seu exemplo e aprender a servir como Jesus serviu. Jesus disse: "O Filho do Homem não veio para ser servido, mas para servir" (Mateus 20:28). Isto significa que não nos devemos preocupar tanto com as nossas necessidades, mas com as dos outros; não devemos exigir que os outros ofereçam do seu tempo, mas devemos dar do nosso, sem esperar reconhecimento.

Gratidão

Não devemos esperar reconhecimento, mas devemos ser céleres em expressar gratidão àqueles que servem connosco. Agradeça sempre pelo seu serviço. Reconheça as suas conquistas. Converse sobre a sua actuação em privado. Um dos meus professores num curso de liderança realçou que tendemos a dar um elogio seguido de um "mas...". Por exemplo: "Carlos, tocaste muito bem no Domingo. Fizeste um trabalho impecável, mas por favor, não voltes a usar essas calças. Lembra-te que estás a liderar os jovens e o teu testemunho é importante." Ninguém no seu perfeito juízo aceitaria este tipo de elogio condicional. Devemos elogiar ou chamar a atenção, nunca ambos ao mesmo tempo numa tentativa de "suavizar" o impacto. Devemos reconhecer e ser honestos com a nossa equipa de tal forma que ninguém se ofende porque todos sabem que é para o seu bem.

Filosofia da Liderança Pastoral

Agora que abordámos os elementos fundamentais do desenvolvimento de liderança, é imperativo que estabeleça a sua filosofia de liderança pastoral. Esta permite-lhe descrever os valores básicos que usará para construir o seu modelo de desenvolvimento de liderança. Deve reflectir o que considera importante, por exemplo:

- uma perspectiva teológica sobre a liderança de jovens
- uma visão do ser e da realidade
- uma visão do conhecimento
- uma visão filosófica e teológica das pessoas
- uma visão de aprendizagem e da natureza do ensino
- o papel da liderança
- o papel, ou o lugar, dos líderes de jovens no ministério geral da igreja

Em resumo, uma filosofia de liderança pastoral responderá às questões "Porque é que precisa de um ministério de jovens?" e "O que é que guia as suas estratégias de desenvolvimento de liderança dos jovens?" Esta filosofia de liderança pastoral muda dependendo do contexto, da visão, da formação do líder e do tamanho da congregação. Contextos sociais específicos trarão a necessidade de elementos adicionais.

Conclusão

Ao continuar a ler este livro, será desafiado pela forma como o conceito de desenvolvimento de liderança se mantém em contínua expansão, a começar pela ideia da auto-liderança. "Uma das tensões que qualquer líder enfrenta é o equilíbrio entre liderar outros e a si próprio. Na verdade, muitos especialistas em liderança questionam a capacidade de um indivíduo de liderar outros quando não tem a capacidade de praticar auto-liderança na sua própria vida e objectivos pessoais."⁵

Quando lideramos outros, as pessoas nem sempre se lembram do que dissemos num qualquer debate ou pregação, mas lembram-se se somos desorganizados e não estamos preparados. A citação anterior chama-nos a reflectir na nossa capacidade de nos auto-liderarmos. Somos disciplinados? Temos o hábito de definir e trabalhar em objectivos pessoais? Como líderes, devemos procurar viver as nossas vidas justamente, exercitar o auto-controlo, saber gerir o nosso tempo e ter uma boa percepção da razão pela qual fazemos o que fazemos.

Com estas disciplinas em prática, podemos focar-nos na chamada de Deus para as nossas vidas de servir os jovens e adolescentes. Se nos desviarmos do caminho falharemos, ou construiremos um reino sem qualquer consequência porque Deus não estará presente. Romanos 11:29 afirma: "Porque os dons e a vocação de Deus são sem arrependimento." Não podemos negar, Deus é a força que nos move e impulsiona a cumprir o nosso objectivo, que é a transformação de vidas que nos foi incumbida por Deus.




Um ministério a longo prazo é alcançado através da auto-liderança, que nos permite saber o que é importante; primeiro na nossa vida pessoal, mas também nas nossas famílias, no ministério e em todos os aspectos da nossa vida. Para que um ministério seja bem sucedido e consistente, é necessário construir bons relacionamentos. Não há melhor programa ou actividade do que investir na sua equipa; procurando uma boa comunicação e confiança. Não use o medo para ganhar autoridade; autoridade merecida beneficia todos os envolvidos.

Os próximos capítulos vão desafiar-nos na forma como lidamos com todos os líderes da igreja. Um ministério de jovens saudável envolve o pastor e os líderes da igreja. Este é um grande desafio, mas alguns dos nossos projectos envolvem toda a congregação. É indispensável ter credibilidade e confiança entre os líderes de jovens e os restantes líderes da igreja. Seja criativo e convide-os a conhecer os seus projectos. Encoraje-o a tomar iniciativa. Temos observado que os líderes da igreja querem ter um bom relacionamento com os líderes de jovens, mas nem sempre sabem por onde começar.

Servi-los é uma ferramenta poderosa no processo de desenvolver relacionamentos saudáveis com estes líderes. Comece por descobrir maneiras de se juntar a eles e apoiá-los no que estão a fazer. Mantenha um relacionamento frutífero com os seus líderes. É importante ter boas linhas de comunicação com o seu pastor, colegas e líderes da sua congregação. Aprenda a vê-los como um recurso para o seu próprio ministério.

O objectivo destes princípios de liderança é em última instância, ajudar-nos a sermos mais fiéis, envolvendo os nossos jovens no desenvolvimento de liderança. Ser um líder não é fazer o trabalho dos outros. Moisés, antes de receber os conselhos de Jetro (Êxodo 18:14), não fazia mais nada senão atender às necessidades do povo. Ele servia-os; mas ser um líder é trabalhar com os outros ajudando-os a aprenderem a fazer as coisas sozinhos. E foi isto que Moisés fez, depois do conselho de Jetro (Êxodo 18:21-22) e foi o que Jesus fez quando enviou os doze e, mais tarde, os setenta.

Em toda a Bíblia vemos Deus levantar líderes para cumprir o Seu propósito. Também vemos como Jesus investiu tempo em formar e educar os líderes que reuniu em torno de Si. Jesus veio para reconciliar a humanidade com Deus, mas também escolheu e formou líderes para cumprir esta missão de trazer o amor de Deus e a reconciliação ao mundo. Jesus sabia que voltaria



para o Pai, e que esses líderes estavam a ser preparados para a tarefa de levar adiante a igreja primitiva.

Jesus não ministrou para e aos Seus discípulos, antes, convidou-os a ministrarem com Ele.

O modelo de Jesus é o nosso modelo. Jesus não ministrou para e aos Seus discípulos, antes, convidou-os a ministrarem com Ele. Ao aplicarmos este modelo aos nossos contextos, temos de nos certificar que estamos a convidar os jovens e adolescentes a ministrarem connosco, em vez de apenas ministrarmos para eles. Jesus sempre usou líderes para concretizar o Seu trabalho e, se queremos seguir o Seu exemplo, temos de parar de fazer as coisas por nós próprios. Em vez disso, temos de investir tempo a identificar e treinar novos líderes.

Deus quer que usemos o modelo de liderança que Jesus nos deu. Ele anseia por livrar-nos das nossas máscaras e aparências. Não tem de fingir ser alguém que não é – o sangue, a graça, o perdão, o amor e o poder de Jesus são tudo o que precisa. Os jovens e adolescentes precisam de líderes dispostos a abrir as suas vidas, as suas casas e os seus corações. Precisam de homens e mulheres, adultos e jovens adultos, dispostos a mostrar as suas cicatrizes de forma a curarem outros; dispostos em amor para que outras almas se salvem; dispostos a serem vulneráveis e a entregar as suas vidas por outros.

Os jovens são o valor mais alto da JNI. Eles são importantes e necessários para continuar o trabalho que o nosso Senhor Jesus Cristo nos deu. Recentemente, ouvi uma amiga dizer algo que gostei muito: "Estamos a educar e a capacitar a geração que educará e capacitará os nossos filhos." Julgo que tem razão. Cabe-nos a nós fazer um bom trabalho para o futuro da igreja e do mundo.

CAPÍTULO 3



Auto-liderança: Investir no Nosso Próprio Desenvolvimento de Liderança

Kat Wood

Kat Wood é co-pastora na área de Manchester, no Reino Unido. É apaixonada pelo ministério de jovens porque gosta de ver os jovens envolvidos com Deus. Kat acredita que bons líderes devem procurar ajudar a moldar, a crescer e a encorajar a próxima geração de líderes, para que estes possam servir a Igreja reflectindo quem são em Cristo.

Antes de começarmos, quero partilhar um pouco sobre mim. Eu e o meu marido, Joseph, temos duas filhas, a Evelyn com 5 anos e a Miriam com quase dois, e um cão ligeiramente doido chamado Dixie. Eu cresci na igreja. Os meus pais frequentavam uma igreja baptista até aos meus dois anos, quando nos mudámos para um cidade diferente a cerca de uma hora da igreja. Foi nesta cidade que os meus pais descobriram a Igreja do Nazareno. Como não havia nenhuma igreja baptista, os meus pais falaram com o seu pastor para perceber se os nazarenos eram ou não uma qualquer seita com doutrinas questionáveis. Dada a confirmação, começámos a frequentar a Igreja do Nazareno ao fundo da rua. Somos membros desde então.

Quando tinha mais ou menos dezasseis anos, decidi que a igreja não era relevante para mim. Decidi que podia acreditar em Jesus e em Deus e continuar a fazer tudo o que queria, o que os meus amigos faziam e que a igreja não precisava de fazer parte da minha vida. Convenci-me de que a Bíblia era ultrapassada e que as regras já não se aplicavam. Só precisava de acreditar em Deus e que Jesus morreu por mim. A verdade é que eu não queria ter de entregar a minha vida, tudo o que tinha, a Deus; portanto passei os quatro anos seguintes a viver a vida à minha maneira — o que, basicamente, implicava sexo, drogas, rock 'n' roll e zero compromisso com Deus.

Ao fim de quatro anos a viver como queria finalmente permiti que Deus entrasse na minha vida. Percebi que dizer acredito em Deus, aceitar o Seu amor e aceitar que Jesus, o Seu Filho, morreu por mim, devia ter algum significado. Sabia que tinha de começar a levar as minhas crenças a sério. Tinha de permitir que as minhas crenças me moldassem, porque quando temos um encontro genuíno com Cristo, a nossa vida não deve ficar igual. Voltei a frequentar a igreja e comecei a ser intencional no meu envolvimento no ministério. Durante os 12 meses seguintes, ouvi, entendi e acabei por me entregar à chamada de Deus para me tornar pastora. Inscrevi-me num

bacharelato em Teologia e Estudos Pastorais na Universidade Teológica Nazarena (NTC) em Manchester, no Reino Unido, e o resto é história.

Uma das principais verdades em liderança, é a importância da auto-liderança. Se vamos liderar outros, devemos ser pessoas de carácter, procurar formas de investirmos em nós próprios, sabermos quem somos em Deus e encontrar tempo para fazer uma pausa e intencionalmente reflectir na nossa liderança. Porque encontrar formas de melhor envolver os jovens no desenvolvimento de liderança não começa nos jovens, começa em nós.

O que se segue neste capítulo é o que eu tenho aprendido sobre auto-liderança durante o meu ministério. Espero que o ajude a explorar o conceito de liderança e a desenvolver os líderes emergentes à sua volta.

Integridade

O carácter é importante.

Como parte da minha formação para me tornar pastora, fiz um estágio na Igreja do Nazareno de Longsight, em Manchester. O estágio durou três anos e meio. Durante o meu segundo ano, uma das minhas responsabilidades era visitar um senhora que não podia sair de casa e raramente participava nas actividades da igreja. Certa semana, na reunião regular com a minha supervisora, ela perguntou-me se tinha visitado a senhora. Eu disse-lhe que tinha tentado telefonar várias vezes para combinar a visita mas que não tinha conseguido falar com ela e, portanto, tinha enviado um cartão; voltaria a tentar na semana seguinte. Mas a realidade era bem diferente. Tinha telefonado apenas uma vez e deixado tocar quatro ou cinco vezes antes de desistir. Pensei em telefonar novamente, mas não o fiz. Pensei em passar por casa dela, mas não o fiz. Pensei em enviar um cartão, mas não o fiz. Quando cheguei a casa depois da reunião, fui a correr enviar um cartão à senhora, não fosse a minha supervisora pensar em verificar se de facto tinha enviado ou não. Mesmo assim, não enviei o cartão porque me preocupava com a senhora, enviei-o sim para não ter problemas. Foi este incidente que me fez perceber que tinha um problema de integridade, não era uma pessoa honesta. Dizia a mim própria que não era assim tão mau, não estava a mentir maldosamente para causar problemas ou a espalhar rumores cruéis; apenas contava mentiras pequeninas ou não revelava toda a verdade se isso me safasse de problemas ou mantivesse a minha reputação. Isto abalou-me; eu, a estudar para ser pastora, a dizer mentiras; não era uma pessoa de confiança. Desde então, tenho-me certificado que sou



sempre honesta com as pessoas. Quando me esqueço de alguma coisa, em vez de inventar uma desculpa esfarrapada, peço desculpa. Se não cumpro com qualquer responsabilidade, não digo apenas meia verdade para ficar bem vista, peço desculpa, aceito a minha responsabilidade e tento resolver a situação. A integridade, o seu carácter, é extremamente importante em liderança.

Na Iniciativa de Desenvolvimento de Liderança, usamos uma série de livros do autor Tim Elmore, chamados *Habitudes*,¹ os quais são o foco dos relacionamentos de mentoria que fazem parte fundamental do desenvolvimento de novos líderes. Estes livros usam uma série de imagens para ensinar bons hábitos e atitudes de liderança. A primeira imagem do primeiro livro é um icebergue. Elmore usa esta imagem porque 90% do icebergue está debaixo de água. Ele escreve:

"O icebergue representa a sua liderança. Os 10% acima da água são as suas competências. Os 90% debaixo da água representam o seu carácter. É o que está debaixo da água que afunda o navio."² Acho que todos nós conseguimos pensar em pelo menos um líder — político, pastor, atleta ou celebridade — que já foi apanhado em fraude, casos extra-conjugais, falcatuas, drogas, desfalques ou numa situação em que não foi honesto. Não foram as suas competências que o levaram àquele ponto, foi o seu carácter.

O carácter influencia as decisões que tomamos, como vemos os outros e como lideramos.

O nosso carácter enquanto líderes é importante. O carácter influencia as decisões que tomamos, como vemos os outros e como lideramos. É muito importante que reservemos tempo para trabalhar o nosso carácter.

Deixo-lhe duas coisas que me ajudaram a desenvolver, crescer e proteger o meu carácter.

A primeira é ter tempo diariamente para ler as Sagradas Escrituras e orar. O nosso desejo enquanto cristãos é ser como Cristo. Portanto, enquanto líderes cristãos, o nosso desejo deve ser liderar como Cristo. Se queremos ser líderes como Cristo, temos de saber quem é Cristo, e Ele é-nos revelado através da Bíblia e do Espírito Santo. Também temos de criar espaço para que Deus nos examine e molde ao ouvirmos e falarmos com Ele em oração. Isto é diferente para cada pessoa. Nem todos orarão ou entenderão as Escrituras da mesma forma. Alguns são leitores ávidos, outros preferem ouvir podcasts ou ver pregações no YouTube. Alguns apreciam reflexão a sós enquanto outros preferem debater as ideias. Há ainda aqueles que absor-

vem a informação e se expressam através da arte. Quero com isto dizer que a forma como o faz não é tão importante, desde que o faça.

A segunda é ter pessoas à sua volta que têm permissão para lhe dizer a verdade e, mais importante, com quem se relaciona regularmente e a quem dá ouvidos. Estas são as pessoas que o ajudarão a trabalhar nas falhas do seu carácter e que celebrarão os seus pontos fortes.

Investimento

Investir em nós mesmos permite-nos investir melhor nos outros.

A Bertha tem uma conta bancária com uma bela quantia. A sua conta está, portanto, de boa saúde. Às vezes faz vários levantamentos por dia e, noutras, só um ou dois por semana. Há circunstâncias que a levam a fazer maiores ou menores levantamentos, sempre em prol do seu próximo. Mais cedo ou mais tarde o saldo da conta começa a diminuir até que fica com quase nada. A Bertha repara nisto, mas não tem tempo para ir ao banco fazer um depósito. Certo dia a Bertha percebe que a conta está a zero. Continua a querer ir ao banco depositar dinheiro, mas há sempre algum imprevisto que acaba por desviar a sua atenção. Mas a necessidade de fazer levantamentos não pára e, antes de aperceber, já a sua conta está no negativo. A conta da Bertha está agora num estado débil. Ela finalmente decide tirar tempo para ir ao banco e fazer um depósito porque sabe que tem de voltar ao saldo positivo. Mas está tão profundamente em dívida que vai ter dificuldades em recuperar.

É comum que quem está numa posição de liderança seja como a Bertha. Ficamos tão focados no que queremos alcançar, nos ministérios que lideramos, o que temos para fazer, nas responsabilidades, nas pessoas de quem devemos cuidar, que raramente temos tempo para nós próprios. Sem darmos conta, investimo-nos no ministério e nas vidas dos que estão à nossa volta e esquecemo-nos de nós próprios. Quando fazemos demasiados levantamentos sem o equivalente em depósitos, acabamos num estado débil. Como é que podemos investir nos que estão à nossa volta se não temos nada para dar?

Eu sei que para dar o meu melhor preciso de ter tempo e espaço para mim. Eu sou uma introvertida que adora estar com as pessoas, mas sei que preciso de tempo sozinha para recarregar as minhas baterias. Na minha experiência, isto não é natural em cargos de liderança. É mais natural julgar

a eficiência dos líderes pelo tempo que passam em ação. Demorei algum tempo a entender isto, mas sei que para ser eficiente preciso de tempo para "ser" em vez de estar sempre a "fazer".

Em Julho de 2016, depois de 10 meses de licença de maternidade, regresssei ao trabalho. Estava entusiasmada por voltar ao trabalho na igreja, já tinha saudades. Amo o meu trabalho e todos os desafios e oportunidades que ele acarreta. Como estava feliz por estar de volta, atirei-me ao trabalho de cabeça, mas desta vez foi mais difícil. Regressar ao trabalho foi substancialmente mais difícil com duas filhas. Tive dificuldade em conciliar a casa, o trabalho, os amigos, a família, os passatempos, em resumo, a vida. Dei por mim a ceder em tantos aspectos, mas não conseguia arranjar tempo para investir em mim. E comecei a ter dificuldades. Sentia-me física, emocional e espiritualmente esgotada. Sabia que tinha de fazer alguma coisa em relação a isto e, em Novembro de 2016, reservei quatro dias num retiro de silêncio num mosteiro. Era exactamente o que precisava. Todas as manhãs um dos monges falava ao grupo (éramos cerca de 15) e partilhava uma reflexão para o dia. Juntava-me aos monges durante as refeições e em momentos de adoração quatro vezes por dia; o resto do tempo era passado a ler, orar, andar, dormir, pensar e às vezes sentava-me apenas, sem fazer mais nada. Há algo de único em estar em silêncio quase absoluto; as únicas palavras que ouvimos além de um ocasional "passa-me a manteiga" são as Escrituras e palavras de adoração – lidas e cantadas. Para mim, ter este tempo e espaço para investir em mim própria deu-me vida e regresssei renovada. Experimentei um tempo de bênção e regresssei pronta a derramar essas bênçãos nas vidas de outros. Isto é algo que tento fazer anualmente.

Encontrar formas de receber na mesma medida em que dá significa que vai ter mais para dar aos outros e que o poderá fazer partindo de um estado muito mais saudável.

Não estou a sugerir que todos façamos um retiro de silêncio; pode ser o paraíso para uns e um verdadeiro pesadelo para outros. No entanto, lavar tempo e espaço para descansar na presença de Deus, independentemente do como, é muito importante. Encontrar formas de receber na mesma medida em que dá significa que vai ter mais para dar aos outros e que o poderá fazer partindo de um estado muito mais saudável.

O que é que lhe dá alegria na vida? Eu gosto muito de ir ao cinema. Assistir a filmes e entrar nas histórias de outras pessoas faz-me feliz. Logo tento ir tanto quanto posso, mesmo que signifique dizer não a uma reunião ou

deixar as tarefas administrativas para o dia seguinte. É importante descobrirmos o que nos traz alegria, o que quer que seja – dançar, família, amigos, artesanato, poesia, passear, arte, ver vídeos de gatos online, viajar – e arranjarmos tempo para o fazer. Tal ajudará a manter o seu bem-estar enquanto líder e permitirá que invista em outros de forma saudável.

Também temos de ter tempo para investirmos no nosso desenvolvimento enquanto líderes. A educação e o ensino, formais ou informais, são muito importantes no desenvolvimento de líderes. Acredito que, como líderes, devemos estar em contínuo desenvolvimento mesmo que estejamos a desenvolver outros. Ir a conferências, ler livros, assistir a seminários, tirar cursos relevantes, discutir ideias, etc.; são coisas que ajudarão a moldar, a desafiar, a encorajar e a avançar enquanto líderes. Se queremos desenvolver líderes, também temos de trabalhar no nosso desenvolvimento.

Não sejamos como a Bertha. Lembre-se de fazer depósitos à medida que faz levantamentos.

Identidade

Saber quem somos, em Deus, permite o crescimento.

A identidade, para mim, é particularmente importante pelas várias lutas que me tem trazido. Em adolescente sofri com o assédio. Sempre senti que não encaixava muito bem. Tinha amigos que faziam parte do grupo dos "fixes", mas que não conviviam comigo em público; eu não me adequava muito bem. Lembro-me de um dia chegar à igreja e ver um monte de sacos-de-cama na entrada. Uma das raparigas da igreja tinha convidado todas as outras para uma festa do pijama na casa dela; todas, excepto eu. Ai! Isto teve um impacto enorme na minha auto-estima nos anos mais estruturantes da minha vida. Como resultado, procurava o meu valor noutras pessoas ou em bens materiais. Eu definia-me pelos meus relacionamentos e pelas coisas que tinha. Demorei vários anos a compreender e a aceitar o que realmente significava ser conhecida e amada por Deus. Encontrei e fundei a minha identidade em quem sou em Deus – vista, conhecida, amada, chamada, separada, preciosa, única, perdoada, dotada, parceira de missão, encorajada pelo Espírito Santo, filha de Deus – e isto deu-me a confiança que moldou o meu estilo de liderança e o meu ministério.

Conhecerno-nos, as nossas forças e as nossas fraquezas, é muito útil na liderança e desenvolvimento dos líderes à nossa volta, porque nos ajuda a

identificar porque reagimos, respondemos ou funcionamos de certa forma. Quando me convidaram para fazer parte deste projecto da JNI Global, a minha primeira reacção foi dúvida e insegurança: "Não sou a pessoa certa para isto, quem é que vai querer ouvir o que tenho a dizer sobre liderança?" Tal como disse antes, tenho lutado com problemas de identidade e auto-estima em grande parte da minha vida e, embora esteja muito, muito melhor, de vez em quando ainda sou invadida pelos pensamentos negativos. Uma das minhas fraquezas é ser muito autocrítica. Mas, como estou ciente disto, normalmente dou conta a tempo de reagir, repensando a minha resposta à situação em causa. Quando reconheci a insegurança a invadir-me, fiz uma pausa e pensei na minha experiência em liderança nos últimos 12 anos. A minha lista foi crescendo, incluindo funções como: coordenadora de acampamento de jovens e coordenadora espiritual do acampamento de jovens distrital, vice-presidente do concelho distrital da JNI, vice-presidente do concelho distrital das Missões Nazarenas Internacionais, pastora assistente e co-pastora. Comecei a lembrar-me das experiências de começar ministérios, encerrar ministérios, plantar uma igreja e das várias formas de evangelismo em diferentes comunidades. Lembrei-me que estou na junta ministerial e que supervisiono a Iniciativa de Desenvolvimento de Liderança do distrito. Não digo isto para me gabar ou parecer importante, antes para mostrar que a minha insegurança não se baseava na experiência da minha vida. Afinal de contas até tenho algo a dizer sobre liderança e desenvolvimento de liderança. Da próxima vez que se sentir a duvidar da sua capacidade em cumprir determinada tarefa, convido-o a fazer um exercício idêntico. Seja honesto consigo mesmo e faça uma lista das suas experiências, reconhecendo como Deus as usou para o preparar para a próxima oportunidade.

Conhecer as suas forças e as suas fraquezas também é útil porque o ajuda a rodear-se das pessoas certas. Há uma parábola famosa sobre um grupo de homens cegos que se encontram com um elefante pela primeira vez. Ao tocarem no animal, cada um faz uma descrição diferente do elefante.

Se todos os membros da sua equipa estiverem à frente do elefante, este parecerá apenas uma lança ou uma cobra.

Se todos estiverem atrás do elefante, este parecerá apenas um corda (às vezes mal-cheirosa).

Da mesma forma, se todos os membros da sua equipa olharem apenas para os detalhes, é provável que não vejam o panorama geral. Por outro lado, se



todos forem orientados para o panorama geral, é provável que este nunca se concretize porque ninguém pensa nos detalhes necessários para cumprir a missão. A verdade é que Deus nos criou e dotou de forma diferente porque precisamos uns dos outros. Paulo usa a imagem da Igreja enquanto o corpo de Cristo, em que todas as partes são importantes e necessárias para que o todo funcione.

Em Janeiro de 2017, a minha função na Igreja do Nazareno de Ashton mudou de pastora assistente para co-pastora. Durante a transição, eu e o meu co-pastor, Carl, passámos grande parte do tempo a analisar as nossas forças e as nossas fraquezas. Observámos os nossos dons e, de acordo com estes, dividimos as diferentes tarefas e responsabilidades da igreja por entre os dois. O Carl é particularmente dotado nas áreas de visão, pensamento estratégico e ensino. Já eu, sou mais forte a nível de ministério relacional, cuidado pastoral e tenho facilidade em aproximar-me dos que são marginalizados. Isto não quer dizer que não partilhemos a responsabilidade um do outro. Somos uma equipa e trabalhamos melhor quando trabalhamos juntos, mas as nossas principais responsabilidades são nas áreas em que somos mais fortes. Toda a gente tem pontos fortes. Toda a gente tem pontos fracos. Somos mais fortes e conseguimos alcançar os melhores resultados quando identificamos as nossas fraquezas e trabalhamos juntos por forma a complementarmos o trabalho um do outro. Caso contrário, arriscamo-nos a chegar ao fim com uma cauda fedorenta e sem tromba.

Mas temos de nos certificar que é Deus que estabelece as nossas prioridades e não as expectativas dos outros.

Conhecermo-nos também nos protege da projecção. Em liderança, é fácil sentir o peso da expectativa dos outros reflectida em nós. Conheci vários líderes em desenvolvimento que permitiram que as expectativas dos outros, fundadas ou imaginadas, os impedisse de se tornarem os líderes que Deus chamou. É extenuante tentar atender às expectativas de centenas de pessoas. Não quer isto dizer que não tenhamos de cumprir com as nossas responsabilidades de líderes. Mas temos de nos certificar que é Deus que estabelece as nossas prioridades e não as expectativas dos outros. Compararmo-nos constantemente com este ou com aquele líder, impede-nos de sermos o líder que Deus chamou. Deus chamou-o e dotou para a liderança por quem é. Confie que Ele sabe o que faz. Devemos aprender e crescer e ser moldados ao desenvolvermo-nos em liderança, mas temos de ter a certeza que é Deus que nos molda e que não somos nós que nos forçamos a ser alguém que não somos.

Também é fácil projectarmo-nos nos jovens líderes que procuramos desenvolver. É tentador, ao olharmos para potenciais líderes procurarmos pessoas como nós. Afinal de contas, somos líderes, e se eles são como nós, se pensam como nós e têm os mesmos dons, serão com certeza bons líderes também. Este pode muito bem ser o caso, mas também imagino quantos jovens com potencial não foram apadrinhados por não corresponderem ao nosso ideal de líder. Tantas vezes Deus escolheu pessoas para liderar que ninguém esperava, pessoas que fizeram grandes feitos para, com e através de Deus. Ao olharmos para potenciais novos líderes, é importante não nos projectarmos neles, mas deixarmos o Espírito Santo guiar-nos e ajudar-nos a desenvolvê-los. Deus pode querer surpreende-lo mais do que consiga imaginar.


A viagem de descoberta de quem somos em Deus vale a pena porque, demasiadas vezes, deixamos o mundo moldar a grossa imagem de nós próprios em vez do nosso amado, misericordioso e gracioso Deus. A identidade impacta a sua liderança quer queira quer não. A verdade é que tudo o que fazemos flui de quem somos. Saber quem somos, ter a nossa identidade enraizada em Deus e entender as nossas forças e as nossas fraquezas ajudar-nos-á a compreender o nosso estilo de liderança e a escolher e desenvolver líderes à nossa volta.

Introspecção

Pause e reflecta.

Pode parecer simples e óbvio, mas tem de ser dito: é importante tirar tempo para pensar no quem, no quê, no onde, no porquê e no como do que estamos a fazer enquanto líderes. Mais uma vez, parece óbvio. Claro que temos de pensar no que estamos a fazer! No entanto, na vida agitada de um líder, criar espaço para uma pausa de reflexão sobre o que está a acontecer não é uma prioridade. Avançar e produzir continuamente ganha primazia sobre a reflexão. Se queremos ser intencionais no que estamos a fazer, se queremos desenvolver ministérios e pessoas, se queremos ver as coisas a mudar, temos de criar espaço e tempo para colocar estas questões.

Os nossos líderes, e aqueles a quem lideramos, tendem a perguntar-nos que projectos temos em mãos, qual é o próximo grande evento ou que objectivos temos atingido ultimamente. Muito poucas pessoas perguntarão se temos tirado tempo para reflectir na cultura que se tem instituído no nosso ministério ou se identificámos a causa na subtil mudança de atitude



dos nossos voluntários. Sem um tempo de reflexão intencional, subtis alterações de comportamento rapidamente se tornam em grandes problemas. Temos de conversar com os nossos líderes e encontrar formas de sermos mutuamente responsáveis por criar momentos de reflexão.

Conclusão

A liderança na igreja é uma responsabilidade gratificante, desafiante, frustrante, encorajadora, estimulante, compensadora e maravilhosa. Seja novo em liderança ou tenha já muita experiência e procura apenas desenvolver novos líderes, lembre-se:

1. **Integridade.** O carácter é importante. Passe o mesmo tempo a desenvolver o que está debaixo da superfície do que passaria a desenvolver os dons e talentos mais evidentes; o Titanic afundou por causa do que não se via.
2. **Investimento.** Investir em si mesmo permite-lhe investir melhor nos outros. O autocuidado é uma parte importante da liderança e é importante ser o exemplo para aqueles que estão em desenvolvimento. Não seja como a Bertha, faça depósitos na mesma medida em que faz levantamentos.
3. **Identidade.** Saber quem somos, em Deus, permite o crescimento. Conhecermo-nos, as nossas forças e as nossas fraquezas, e ter a nossa identidade enraizada em Deus, permite-nos ser os líderes que Deus quer, e ajuda-nos a juntar as pessoas certas à nossa equipa.
4. **Introspecção.** Pause e reflecta. Se queremos que o nosso povo e ministérios cresçam e se desenvolvam, tirar tempo da nossa agitação diária para uma pausa de reflexão no quem, no quê, no onde, no porquê e no como do que estamos a fazer é fundamental.

Que a paz de Cristo, que ultrapassa todo o entendimento, esteja consigo ao segui-Lo e ao liderar e desenvolver novos líderes para a Sua Igreja.

CAPÍTULO 4



De Seguidores a Líderes: Despertar nos Jovens a Chamada para Liderar

Thiago Nieman Ambrósio

Thiago Nieman Ambrósio é secretário executivo da JNI Brasil e presidente distrital da JNI de Minas Gerais em Belo Horizonte. Thiago vê o ministério de jovens como o mais dinâmico e atractivo ministério da igreja. O desenvolvimento de liderança é importante para o Thiago porque acredita que os líderes de hoje têm de se comprometer em formar os líderes de amanhã.

Já testemunhou aquilo a que chamo "a imposição de um líder"? Eu passei por isto em várias igrejas. A imposição de um líder, que não é líder, é uma forma errada de identificar um líder, muitas vezes para o ministério de jovens da igreja. Esta problemática abordagem começa com a observação dos jovens à procura de alguém que se "pareça" com um líder. A primeira questão que se coloca é: quem é o mais extrovertido? Para ser um bom líder, a pessoa tem de saber comunicar. A segunda: quem é que participa mais? Um bom líder tem de saber trabalhar arduamente. Na "imposição de um líder" estes são os dois pontos fundamentais que levam à escolha final. O jovem escolhido é então chamado à frente e apresentado ao grupo como o seu líder. Os piores cenários são quando o jovem escolhido nem sequer é consultado antes do anúncio e ninguém sabe se ele ou ela está realmente disposto a aceitar as responsabilidades do ministério de jovens.

Esta é provavelmente a pior forma de encontrar um líder, mas, ainda assim, na sua infinita misericórdia e amor, Deus pode transformar estas atitudes incorrectas em casos de sucesso. Mesmo quando Deus transforma este tipo de situações, o jovem líder provavelmente acaba por passar por medos e frustrações desnecessárias. Serem impostos como líderes normalmente quer dizer que terão de carregar o fardo da liderança sem qualquer sistema de apoio que os ajude a aprender e a crescer. Na melhor das hipóteses o jovem sobrevive e consegue delinear uma estratégia por iniciativa própria. Na pior, as nossas acções deixam cicatrizes profundas nos jovens líderes que podem vir a impedir o futuro envolvimento na igreja.

Amigos, há uma maneira melhor. Neste capítulo, falaremos sobre como podemos ajudar os jovens a passar de seguidores a líderes. Falaremos sobre como despertar a chamada para a liderança nos jovens e qual é a nossa responsabilidade para com eles.

Despertar a Chamada

Como é que ajudamos a despertar a chamada para a liderança nos jovens líderes? Primeiro, devemos estar em constante oração pelos nossos jovens. Eles estão a passar por um dinâmico processo de aprendizagem sobre quem são, o que é que gostam, o que é mais importante. E para dificultar o desafio, o que eles pensam sobre si próprios, o que gostam e o que é importante muda diariamente. Ao convidarmos os nossos jovens a verem em si líderes e a aceitarem posições de liderança, devemos continuamente buscar em oração a sabedoria do Espírito Santo. Devemos tentar identificar de que formas está o Espírito Santo a trabalhar na vida deles. Apesar das suas inseguranças e constante mudança de ideias sobre si próprios, devemos ajudá-los a imaginar para o que é que Deus os está a chamar. Este processo de despertar a chamada de liderança na juventude passa principalmente por ajudá-los a tornarem-se a pessoa que Deus sonhou e não por ocupar vagas na igreja. Deus deu à igreja tudo o que ela precisa para levar

a cabo o trabalho para o qual foi chamada. Por vezes, veremos dons nos nossos jovens que eles ainda não conseguem discernir. Encorajá-los a experimentar coisas novas é bastante diferente de forçar alguém a aceitar um cargo só porque mais ninguém o quer e, no entanto, ambas podem parecer idênticas quando vistas de fora. É por isto que devemos orar pelos nossos jovens e buscar a orientação do Espírito Santo durante todo o processo.

Se os jovens nunca vêem ninguém que represente a sua etnia ou género, idade ou competência, ou alguém que venha de um contexto idêntico ao seu, passamos a mensagem de que essas diferenças são desqualificadores automáticos a posições de liderança.

O segundo elemento chave para despertar a liderança na juventude é ser intencional sobre quem vêem em posições de liderança na igreja e quem vêem pregar. Se os jovens nunca vêem ninguém que represente a sua etnia ou género, idade ou competência, ou alguém que venha de um contexto idêntico ao seu, passamos a mensagem de que essas diferenças são desqualificadores automáticos a posições de liderança. Não ousaríamos dizê-lo; no entanto, involuntariamente, é precisamente isso que dizemos ao falharmos em honrar a diversidade do corpo de Cristo de forma visível.

Partindo destes elementos fundamentais, podemos começar a conversar com os nossos jovens sobre os seus interesses, as suas paixões, os seus dons e como tudo isto pode ser entregue a Deus para ser usado no Seu propósito. Não é uma tarefa particularmente simples; demora algum tempo.



Mas a verdade é que nem todos os líderes podem ser identificados escolhendo o mais extrovertido, ou o que mais participa como mencionamos no início do capítulo. Também é importante sabermos que se alguém não está pronto para liderar neste momento, isso não quer dizer que não possa vir a ser um grande líder no futuro. Talvez precise apenas de mais algum tempo. A melhor forma de identificar líderes e potenciais líderes é perceber se as suas vidas refletem os valores de Cristo e à medida que consideramos este ou aquele cenário de situações comuns em liderança, identificarmos comportamentos que indicam uma predisposição para a liderança. Isto pode incluir:

- Um desejo espontâneo de ajudar no trabalho da igreja. Mesmo sem ter um papel específico, um líder será o tipo de pessoa que reconhece o que tem de ser feito e oferece ajuda. O que definitivamente inclui o trabalho nos bastidores. Um verdadeiro líder não precisa de reconhecimento para servir.
- A capacidade de realçar o melhor das pessoas. Os líderes mais fortes não trabalham sozinhos, mas rodeiam-se de outros para caminharem consigo.
- Abertura à crítica construtiva. Líderes sabem ouvir e respeitar os seus pais, mentores e líderes.
- Paixão por almas. Um líder cristão deve estar sempre consciente do nosso propósito de partilhar o grande amor do Senhor com quem interagimos.
- Capacidade de adaptação. Todos os ministérios, mas particularmente o ministério de jovens, requerem a capacidade de responder de forma útil às mudanças de planos súbitas. Um líder adapta-se a estas mudanças e procura ser criativo em encontrar soluções.

As características que fazem um bom líder nem sempre são fáceis de identificar. Algumas serão óbvias, outras difíceis de ver sem observarmos como reagem a situações de maior responsabilidade. Por vezes, teremos de tentar perceber se estas características estão presentes mas ainda em bruto. De qualquer forma, a melhor maneira de ajudar os nossos jovens a ver o seu potencial em liderança e ajudá-los a desenvolver esse potencial, é encorajando-os e dando-lhes espaço para crescerem. Dê-lhes essa oportunidade de forma crescente, deixe-os inovar e dê-lhes autonomia para mostrarem o que são capazes de fazer. E assim fazemos a transição para a segunda fase do desenvolvimento de novos líderes: o mentoreamento.

Mentoreamento

O mentoreamento define-se por um relacionamento entre duas pessoas em que uma delas, com bastante experiência, partilha o seu conhecimento e engenho com a menos experiente. Ter um ou mais mentores é essencial e extremamente benéfico na vida de um jovem líder. A tarefa do mentor é ajudar o seu aprendiz a observar o trabalho ministerial através de novas perspectivas. O mentor caminha lado a lado e partilha as suas observações, chama a atenção para questões preocupantes e faz perguntas estimulantes para ajudar o novo líder a ter uma visão mais abrangente. O objectivo não é criticar ou tomar decisões pelo aprendiz, mas partilhar a sua percepção baseada na sua experiência de vida, ajudando-o a aprender ao longo da sua jornada. Quando bem feito, um relacionamento de mentoreamento reflectirá uma boa amizade ou um companheirismo sagrado.

Quando bem feito, um relacionamento de mentoreamento reflectirá uma boa amizade ou um companheirismo sagrado.

Hoje sou muito mais consciente da necessidade de aconselhar jovens. A primeira vez que me pediram para liderar, tinha cerca de 15 anos. Éramos um grupo de cinco adolescentes entre os 15 e os 18 anos. Uma geração inteira tinha crescido e saído do grupo de jovens, mas ninguém pensou na liderança para o futuro. Demos por nós a colocar as questões que partilhei no início do capítulo. Quem, destes cinco adolescentes é o mais comunicativo e quem é que sabe ajudar na igreja? Pela misericórdia de Deus, de entre os cinco, todos tínhamos uma característica necessária em liderança e o que aconteceu foi que fomos desenvolvendo formas de trabalharmos todos juntos.

Não tínhamos qualquer conhecimento sobre a liderança ou sobre a noção da importância da oportunidade que nos tinha sido dada, mas sentimos nos nossos corações que queríamos dar o nosso melhor. Não tínhamos mentores, nem guias, foi apenas através do encorajamento e misericórdia do Senhor e pelo amor que tínhamos pelos jovens, que o Senhor colocou sonhos e planos nos nossos corações.

A nossa primeira decisão foi o dia do culto de jovens. Por tradição era no Domingo à tarde. Mas pensámos que ao Sábado talvez fosse melhor. Ainda que muitos fossem contra, foi a melhor decisão que podíamos ter tomado porque começámos a ver melhores resultados aos Sábados. O segundo desafio foi quem iria pregar. Nós não sabíamos pregar e não nos sentíamos preparados, mas Deus estava a guiar-nos e a usar-nos; e os frutos da nossa

fidelidade começaram a ser visíveis em jovens que se entregavam ao amor de Cristo e se disponibilizavam para ajudar na igreja.

Olho para esse tempo e vejo como nos desenvolvemos, mas foi uma caminhada longa e árdua porque não tínhamos orientação ou apoio. Não foi fácil, mas eu acredito no alto propósito de Deus nas nossas jornadas ao tornarmo-nos líderes que procuravam desenvolver outros líderes. Tornamo-nos nos mentores que não tínhamos.

A realidade é que muitos adultos não têm ou tiveram dificuldades em encontrar mentores. Parece que uma das razões mais comuns para as pessoas não quererem aceitar a responsabilidade de mentor é sentirem-se inseguras porque nunca ninguém o fez com elas. Infelizmente, esse tipo de resposta apenas passa o problema para a geração seguinte. Se não tivemos oportunidade de ter um relacionamento de mentoreamento, devemos continuar a procurá-lo. Apesar disso, ao observarmos as Escrituras, podemos tirar algumas ideias sobre o relacionamento mentor/aprendiz:

O relacionamento é importante. Na primeira carta de Paulo a Timóteo, vemos claramente o quanto Paulo o amava, ao começar a carta com: "A Timóteo, meu verdadeiro filho na fé" (1 Timóteo 1:2). Em oito cartas escritas por Paulo a várias igrejas e indivíduos, a de Timóteo ressalta de tal forma, que é claro que Paulo o via como mais do que um colega, como parte da sua família. A relação entre mentor e aprendiz não é um acordo transaccional onde o aprendiz recebe uma lista de novos factos e dicas a cada nova sessão. O relacionamento é importante. Este é um tempo em que o aprendiz partilha as suas lutas e os seus medos e, para que cresça a confiança, devemos reconhecer estas emoções e ajudá-lo a encontrar uma forma de as ultrapassar. Tal só acontece se também partilharmos as nossas histórias de lutas e crescimento. Temos de estar disponíveis para abrir o nosso coração e investirmos no relacionamento, não apenas na pessoa.

A jornada é importante. Os quatro evangelhos contam a história do dia a dia da vida de Jesus com os Seus discípulos. Este relacionamento é comumente visto como discipulado, e está correcto, mas Jesus também estava a formar os indivíduos que viriam a liderar a igreja. Jesus não os reunia uma vez por semana ou duas vezes por mês para uma aula sobre liderança. Antes andava com eles diariamente, permitindo que vissem como tratava as pessoas, como respondia às suas necessidades, como ensinava sobre Deus e como amava até o estrangeiro. Esta jornada de fidelidade conjunta não pode ser substituída por um método mais simples e rápido. A cami-

nhada molda-nos e forma-nos na mesma medida em que molda e forma os nossos aprendizes. Mas falaremos mais sobre isto no fim do capítulo.

A nossa afirmação é importante. As Escrituras ensinam-nos que Josué serviu Moisés desde jovem. Moisés deu a Josué diferentes responsabilidades ao longo dos anos. Quando Moisés subiu ao Monte Sinai, Josué acompanhou-o até meio do caminho. No entanto, umas das mais poderosas lições a retirar da forma como o mentor, Moisés, tratava o aprendiz, Josué, é a afirmação pública da liderança do mais novo. Em Deuteronomio 31:7, Moisés anuncia Josué como seu sucessor; "E chamou Moisés a Josué e lhe disse aos olhos de todo o Israel: Esforça-te e anima-te, porque com este povo entrarás na terra que o Senhor jurou a teus pais lhes dar; e tu os farás herdá-la" (ênfase acrescentada). Quando o nosso aprendiz dá o passo em frente, devemos afirmar a sua liderança. Isto não é apenas importante para o aprendiz; tal como Moisés afirmou Josué "aos olhos de todo o Israel", a sua congregação beneficiará em ouvir da sua boca a afirmação da capacidade de liderança do novo líder.

Ao terminarmos esta parte sobre o mentoreamento, é importante salientar a responsabilidade que o aprendiz assume. Este é responsável por levar a cabo as tarefas que lhe são incumbidas, por estar nas reuniões marcadas com o seu mentor, respeitar o seu mentor e, de forma geral, estarem envolvidos no processo de mentoria. Defina as expectativas mútuas no início do processo para que ambos saibam o que esperar e o que querem tirar deste tempo em conjunto.

Formação

Uma vez desenvolvido o relacionamento de mentoreamento, outra forma de investir nos jovens líderes é oferecendo-lhes oportunidades de formação mais formal. No mentoreamento, as conversas moldam-se de acordo com as circunstâncias ou tarefas em curso no ministério do jovem. Na formação, há tópicos chave como os fundamentos bíblicos do ministério, valores ministeriais, princípios do discipulado, estrutura organizacional, estratégias para planeamento de eventos, e tantas outras coisas que podem ser abordadas de forma mais sistemática. O ensino nestas sessões de formação tem o potencial de fortalecer os jovens líderes no trabalho ministerial, e não devemos passar a ideia de que não é um recurso importante. Há quatro resultados chave que uma boa formação deve procurar.

1. **Alinhamento com a visão da igreja.** No ministério de jovens, há uma rotação natural que ocorre à medida que os jovens vão entrando e saindo da faixa etária estipulada. Esta rotação significa que devemos estar constantemente a partilhar e ensinar acerca da visão da igreja e do ministério. Isto é ainda mais importante com os nossos líderes. O ministério geral da igreja pode ser fragmentado em pouco tempo se os nossos líderes não entendem a nossa visão. Não há limitações na forma como a igreja alcança os jovens da comunidade, mas nem todos participarão na sua igreja e alguns até vão competir com as iniciativas já em curso. A formação que providenciamos deve incluir um tempo de partilha sobre a visão da igreja e deve ajudar os jovens a entender a importância de estarmos alinhados.
2. **Preparação para o trabalho.** No ministério de jovens há bastantes exigências. A igreja tem expectativas, os pais têm expectativas, os próprios jovens têm expectativas. Sem uma preparação adequada para o trabalho ministerial, os jovens líderes vão acabar a correr atrás das expectativas dos outros, sentindo-se inseguros e sem saberem como discernir e estabelecer prioridades para o ministério. A formação pode ajudar o jovem líder a ajustar-se à realidade do ministério de jovens e tudo o que acarreta, enquanto aprendem a responder aos desafios presentes e futuros.
3. **Crescimento espiritual.** Se as nossas sessões forem cuidadosamente planeadas, os jovens líderes deverão crescer no seu entendimento de Deus e do ministério da igreja no nosso mundo, e também nas aptidões práticas necessárias no ministério. Questões espirituais como a oração, o discernimento e a fé devem ser moldadas e discutidas no mentoreamento, contudo, podem ser reforçadas em sessões de formação. Por exemplo, em sessões sobre planeamento de eventos, devemos abordar os tempos de oração como etapas chave na preparação do evento.
4. **Desenvolvimento de relacionamentos de apoio.** O mentoreamento é tipicamente um relacionamento a dois, mas as sessões de formação costumam incluir um grupo de pessoas. Durante as últimas, os nossos jovens terão oportunidade de conhecer outros jovens líderes, ouvir as suas ideias acerca do ministério, partilhar lições aprendidas, orar juntos e interceder uns pelos outros. Lidar com estes assuntos em conjunto geralmente desenvolve amizades que duram para toda a vida. Estas relações tornar-se-ão num sistema de apoio para os nossos jovens líderes, que ficarão até depois da sua formação terminar. Em

alguns aspectos, passarão a um relacionamento de mentoreamento entre pares. Portanto, é importante dar espaço nas sessões de formação para que estes relacionamentos se desenvolvam. Se o modelo de formação adotado implica chegar, ouvir e sair, será difícil que estes relacionamentos se desenvolvam.

Nos comentários introdutórios do livro da JNI *Formação para o Ministério de Jovens: 20 lições Fundamentais Para o Ministério de Jovens*, o Dr. Dean Blevins escreve: "Podemos argumentar que os jovens trazem um papel visionário à igreja, tantas vezes vivendo e liderando na linha da frente do avivamento e da renovação da igreja em toda a história do cristianismo. Providenciar uma liderança sólida que conduz e encoraja a juventude, continua a ser uma tarefa crucial das congregações locais." Temos de criar espaço para esta "tarefa crucial".

Andando lado a lado

Estejamos envolvidos em relacionamentos de mentoreamento, ou dando formação, o desenvolvimento de liderança é mais forte quando caminhamos

Moldar esta liderança humilde e focada no ministério ensina aos nossos aprendizes que a força do ministério deve ser mais importante que o nosso ego.

lado a lado com os jovens líderes. A liderança pode ser muito solitária. Podemos sentir-nos perdidos, sem um caminho a seguir quando surgem problemas. Mesmo em situações pessoais podemos sentir sobrecarregados se não tivermos com quem partilhar as nossas lutas. Enquanto líderes, é comum carregarmos um fardo mais pesado do que deveríamos, e ao mesmo tempo tentarmos ser um exemplo na vida e fé cristãs. No entanto,

se não tivermos cuidado, se não formos vigilantes e orarmos e meditarmos na Palavra diariamente, damos por nós em situações complicadas e sem o apoio necessário para as ultrapassar.

Ao desenvolvermos novos líderes, devemos partilhar a dura verdade juntamente com os sonhos. Ao andarmos lado a lado, podemos partilhar com eles sobre as pessoas chave nas nossas vidas, as que nos dão apoio. Podemos conversar sobre como tomamos decisões difíceis em oração. Não podemos usar este tempo para revelar segredos de membros da congregação; por respeito, a confidencialidade de terceiros envolvidos em situações complicadas deve permanecer protegida. Podemos, no entanto, partilhar como buscámos a Deus e procurámos o conselho de outros.



Andar lado a lado também nos permite partilhar sobre a forma como lidamos com as nossas fraquezas. Ninguém é dotado em todos os aspectos, e o nosso ministério será fortalecido se formos honestos sobre as áreas de fraqueza e procurarmos pessoas que complementem e equilibrem o ministério. Moldar esta liderança humilde e focada no ministério ensina aos nossos aprendizes que a força do ministério deve ser mais importante que o nosso ego. Partilhe sobre como se tornou mais consciente das suas fraquezas e como identificou os seus pontos fortes. Ajude os jovens líderes a explorarem estas áreas de tal forma que afirme o trabalho de Deus nas suas vidas e de modo algum faça com que se sintam envergonhados.

Finalmente, um benefício importante de andar lado a lado com os jovens líderes, é saber com confiança quando estão prontos para aceitar mais responsabilidades. Em contraste com o modelo apresentado no início do capítulo, uma abordagem tão próxima dar-lhe-á um lugar na primeira fila para observar o crescimento e preparação dos seus jovens para a liderança. Procure formas de incluir os jovens líderes no ministério de jovens e delegue-lhes alguns aspectos do ministério. Continue a andar com eles, a encorajá-los e a manter o relacionamento de mentoreamento, mas não cumpra as suas tarefas por eles. Esta abordagem chama-nos a fazer ministério com os jovens e não para os jovens. Devemos, eventualmente, encorajar os jovens líderes a procurar jovens ainda mais novos com quem iniciar o processo de mentoreamento. Este é o ciclo do desenvolvimento de liderança e a forma como despertamos a chamada para a liderança nos nossos jovens, ajudando-os a passarem de seguidores a líderes.

CAPÍTULO 5



Liderar na Igreja Local: Criar Espaço Para Que Jovens Líderes Cresçam

Cameron Batkin

Cameron Batkin é o coordenador de campo dos Jovens da Austrália/Nova Zelândia, e serve em Hervey Bay, na Austrália. Considera o ministério de jovens empolgante porque tem o privilégio de ver jovens a comprometerem-se com Deus e a crescer na fé. Cameron vê o desenvolvimento de liderança como uma oportunidade para os jovens encontrarem os talentos e dons que Deus lhes deu.

Antes de começarmos o capítulo, tenho de lhe dizer que tenho orado e pensado em si nos últimos meses. Fiquei muito entusiasmado quando me convidaram para fazer parte deste projecto, porque acredito na JNI e acredito na nossa missão de partilhar Jesus com os jovens. No entanto, também é verdade que o leitor me assusta. Não é pessoal, mas você faz parte de uma das mais de 162 áreas do mundo em que a Igreja do Nazareno opera enquanto escrevo isto. Esquecemo-nos deste dom da nossa igreja tão facilmente. Há poucas igrejas com um campo de operação tão grande quanto o nosso, mantendo o espírito de unidade e conexão. Ainda assim, não interessa de onde é ou que idade tem, saiba que é uma parte vital e necessária na nossa igreja, agora e no futuro. Oro por si e para que este livro, este capítulo em particular, seja uma ferramenta prática e uma bênção que o encoraje.

Só mais uma observação, se for parecido comigo, tem o hábito de ler os livros na voz do autor, ou pelo menos como acha que o autor fala. Portanto, para este capítulo, pode imaginar um leve sotaque australiano, pouco nasalado. Gosto de pensar que falo como o Hugh Jackman. Só não tenho o físico dele.

Eu cresci em Inala, no subúrbio de Brisbane, no estado de Queensland, na Austrália. A cidade de Inala foi construída no rescaldo da II Guerra Mundial, para reinstalar os soldados que regressaram. Era uma zona onde também se instalaram vários bairros sociais. Em Brisbane, Inala tinha a reputação de ser um local violento e perigoso, com muitos problemas sociais. Mas a minha família era diferente. O meu pai trabalhava nos caminhos de ferro e estávamos prestes a comprar a nossa casa. Vivíamos ao virar da esquina de uma igreja onde, como o típico rapaz dos anos 70, comecei a ir à escola dominical. Era, e ainda é, uma Igreja do Nazareno.



Quis começar com o meu contexto porque, neste capítulo, vou falar do desenvolvimento de liderança como funcionou na igreja local. A minha história é o exemplo perfeito de como a igreja se pode envolver nesta tarefa. A igreja local é maravilhosamente diversificada. Gera emoções profundas em muitos, boas e más. Houve momentos na minha vida em que andava frustrado e aborrecido com o ministério da igreja local. Ansiava por responsabilidades mais interessantes, como servir no distrito ou ir para outro país ou fazer uma viagem missionária. É provável que tenha demorado demasiado tempo a perceber a verdadeira beleza da igreja local.

É na igreja local que chegamos ao âmago do que significa ser o povo de Deus num lugar específico e partilhar o Seu amor com as pessoas de uma determinada comunidade.


No final de 2016, tive a oportunidade de participar na 4ª Convenção Nacional de Jovens Líderes em Papua-Nova Guiné. O Coordenador do Campo de Jovens, Daniel Latu, deu uma palestra muito interessante, sobre a estrutura operacional da JNI. Um assunto aparentemente chato, mas o Daniel comunicou de forma muito prática e até divertida, pedindo voluntários da audiência

para representarem a estrutura da liderança da JNI. Um para a JNI Global, outro para a JNI Regional, para o Campo, para o Distrito e finalmente, um voluntário que representasse a igreja local. É muito fácil olhar para a estrutura como algo ascendente que termina com a JNI Global no topo. Mas o encanto da nossa estrutura é que é precisamente o contrário. Tudo o que fazemos é para alimentar, equipar e encorajar a igreja local a SER, FAZER e IR.

É na igreja local que chegamos ao âmago do que significa ser o povo de Deus num lugar específico e partilhar o Seu amor com as pessoas de uma determinada comunidade. Há muito encanto na ligação que existe na nossa denominação global, mas tudo o que fazemos enquanto denominação é para fortalecimento e apoio das igrejas locais e comunidades que servem em todo o mundo. Por outro lado, a nossa denominação está dependente das igrejas locais para levantar líderes fortes, comprometidos com o trabalho de Deus e da igreja. Como obreiros no ministério de jovens, temos um papel importante na formação inicial dos jovens líderes e a igreja local é um parceiro valioso neste esforço.

Um farol local


Mateus 5:14 diz: "Vós sois a luz do mundo; não se pode esconder uma cidade edificada sobre um monte." Sempre que leio esta passagem, sou automati-



camente levado para a igreja local onde ia em criança. A nossa igreja ficava no topo de uma colina e era fácil saber se havia alguma actividade. Na frente da igreja, por cima da porta e das paredes, havia um vitral amarelo em toda a extensão. Quando as luzes estavam acesas para reuniões de jovens ou adolescentes, eu via-as do meu quintal. A nossa igreja era literalmente um farol na colina. Da mesma forma, através das nossas acções e atitudes, o corpo de Cristo é chamado a ser um farol de esperança e amor nas nossas comunidades. Eu tenho sido abençoado na minha vida por fazer parte de igrejas locais que levam a sério a sua missão de partilhar esperança e as Boas Novas de Jesus com a sua comunidade. É um ambiente contagiante que atrai jovens líderes e os leva a sonhar com o que Deus pode realizar através da igreja local.

Mas sei que o leitor pode estar a ler isto e a pensar que só é possível em igrejas grandes, com equipas de muitas pessoas que participam e apoiam o trabalho ministerial. Permita-me então desmistificar o mito. Em 2016, das 29 335 igrejas do nazareno locais, 26 107 tinham menos de 100 membros.¹ A Igreja do Nazareno faz um trabalho importante em todo o mundo baseado em congregações de todos os tamanhos. A estatística mostra-nos que 89% de todas as igrejas locais têm menos de 100 membros. Deus não trabalha apenas através dos 11% acima de 100 membros. Deus usa e quer usar todos nós para o trabalho ministerial. Eu sei que há momentos na igreja local em que as coisas se tornam difíceis e repetitivas, mas seja encorajado por saber que as igrejas locais são o mecanismo que Deus usa para partilhar as Boas Novas de Jesus. Se não fosse pela minha pequena igreja local eu diria com toda a certeza que não faria parte do Reino de Deus hoje. Na minha igreja participavam nos cultos de Domingo apenas cerca de 35 pessoas.

Como descrevi anteriormente, ia à Escola Dominical fielmente sempre que as portas estavam abertas. Fui amado e aceite por grandes líderes. Passei por todas as actividades, juniores, escola bíblica de férias, e gostava muito dos piqueniques da escola dominical. Tudo isto até aos meus 10 anos. Fui para a escola dominical e uns rapazes da minha escola vieram atrás de mim. Eram três ou quatro e comportavam-se como rapazes de 10 anos que não sabiam o que era a escola dominical. Fizeram barulho, foram mal-educados e interromperam várias vezes. Depois da lição, o meu professor disse-me para não os voltar a convidar porque não eram bem-vindos. Eu tinha aceite Jesus como meu Salvador dois anos antes, no acampamento de juniores, mas mesmo enquanto jovem cristão aquilo soou-me mal. Estes eram precisamente os rapazes que precisavam de aprender sobre Deus.



Fiquei profundamente magoado com estes comentários e recusei voltar à escola dominical.

Com 12 anos fui convidado por uma das minhas melhores amigas do bairro para participar no grupo de jovens da igreja; era às sextas-feiras. Ela não era crente, mas tinha começado a ir. Ela disse-me que o grupo era fixe mas que falavam muito sobre Deus. Não me surpreendeu, porque é o que igreja deve fazer. Sempre era melhor do que ficar em casa com os meus pais, por isso fui. Passei os três anos seguintes a observá-los atentamente, tentando perceber se levavam aquilo a sério. E levavam. Eles lidavam com a pressão e instabilidade da vida de uma forma que eu não conseguia imaginar. Mostraram-me como a sua fé era uma parte vital e real das suas vidas. E as suas vidas não eram raios de sol e borboletas, mas a sua fé teve um grande impacto nas suas vidas, para melhor.

No verão em que fiz 16 anos, fui ao acampamento distrital e convidei o Senhor a entrar na minha vida, a perdoar os meus pecados e a mudar-me. E foi aí que começou a minha jornada de liderança. Éramos cinco no nosso grupo de jovens e, no acampamento, quatro dos cinco entregaram-se a Cristo. A esposa do nosso pastor começou a liderar o grupo de jovens e nós os quatro fomos convidados para um grupo de discipulado. Nós os quatro também passámos a ser a Direcção de Jovens, incumbidos de servir o grupo de jovens. A minha jornada de liderança tinha começado, mesmo sem eu saber.

Criar Espaço Para que os Jovens Líderes Cresçam

O nosso pastor e a sua esposa ensinaram-nos cedo o quão vital é para o nosso discipulado alongarmos os músculos em serviço, fisicamente, além de aprendermos e crescermos no nosso relacionamento com Deus. Aqueles quatro jovens eram, e são, pessoas muito diferentes. Uns são dotados com as mãos; outros são bons músicos; outros sabem cantar, mas nem todos são encorajados a fazê-lo. Mas todos fomos encorajados a trazer os nossos dons e unirmo-nos como parte do corpo de Cristo.

Quando abordamos o ministério de jovens como algo que fazemos para os jovens, roubamos-lhes a oportunidade de aprenderem o que quer dizer oferecermos tudo o que somos a Deus e à Sua igreja. O ministério de jovens deve ser algo que fazemos com os jovens, dando-lhes espaço para crescer e desenvolverem-se enquanto líderes. Quando, na direcção de jovens, planeávamos actividades, delineávamos um programa, reuníamos-nos



para estabelecer regras e tarefas e supervisionávamos as várias responsabilidades à vez. Revezávamo-nos nos jogos, nos tempos de oração e nos devocionais. Este foi um tempo de grande aprendizagem e de cometer erros. Aprendemos rapidamente que as coisas nem sempre correm como planeado. Aprendemos que rapidamente podemos cometer grandes erros. Os adultos à nossa volta deram-nos espaço e cultivaram uma atmosfera de confiança que não podia ser quebrada e isso deu-nos a coragem para tentar.

Isto é importantíssimo; os nossos jovens podem sentir-se intimidados pela nossa aparência de perfeição ou incapacidade de admitir que estamos errados. Aprender a admitir que estou errado e pedir perdão àqueles a quem fiz mal, foi uma das lições mais libertadoras que aprendi na minha jornada de líder. Certa vez, acusei falsamente um dos nossos jovens. Depois de fazermos as pazes e resolvermos a situação, íamos no carro com um dos seus amigos quando este me disse: "Eu nunca me vi como um cristão porque pensava que tinha de ser perfeito, mas agora percebo que não temos de ser sempre perfeitos."


Quando abordamos o ministério de jovens como algo que fazemos para os jovens, roubamos-lhes a oportunidade de aprenderem o que quer dizer oferecermos tudo o que somos a Deus e à Sua igreja.

Todavia, não vamos deixar os nossos jovens falhar. Acho que fazer reuniões de balanço é importante no ministério, mas especialmente importante quando os nossos jovens líderes estão a adquirir novas competências. Parte do nosso processo após a reunião de jovens passava por fazermos um breve balanço seguido de um tempo de oração em conjunto. Desta forma potenciávamos o nosso crescimento através das experiências vividas em conjunto.

Criar espaço para os jovens líderes crescerem, requer intencionalidade e algum trabalho extra. No entanto, devemo-nos lembrar que o nosso objectivo não é ter um grupo de jovens em que tudo corre na perfeição, mas antes levantar jovens crentes que conhecem e dão valor aos dons que Deus lhes deu, e vêem a importância de os usar no trabalho ministerial.

Promover o Crescimento dos Jovens Líderes

Uma das perguntas que mais se faz no desenvolvimento de liderança é se ele é para todos. Eu, sinceramente, diria que sim! Como mencionei anteriormente, a minha jornada de aprendizagem sobre liderança foi também



parte do meu discipulado. Ajudou-me a crescer e a expressar o que lia nas Escrituras e a aprender em oração. Acho que também me ajudou a definir o que é um líder. Quando lemos a palavra "líder", pensamos em alguém com poder, que tem controlo sobre qualquer coisa. Sei que esta definição muda radicalmente de cultura para cultura. No entanto, penso que uma das coisas que oferecemos aos jovens na igreja é ajudá-los a redefinir liderança, de acordo com a visão de liderança de Deus. Se pensarmos num líder como uma pessoa de influência, temos uma definição mais alargada. Juntamente com este novo entendimento sobre liderança, vamos ajudar os jovens a verem-se a si próprios como líderes. Tal encoraja-os a abraçar os dons e talentos dados por Deus e permite-nos caminhar com eles fomentando o seu crescimento enquanto líderes. Acredito que podemos fomentar o crescimento dos jovens líderes dando atenção à auto-liderança, aos dons e talentos, à responsabilidade, à auto-consciência e ao desenvolvimento de novas competências.

Auto-Liderança

A primeira coisa que podemos oferecer aos nossos jovens é a ferramenta de auto-liderança. Esta é uma boa base onde assentar outras competências. São as questões mais básicas como a gestão de tempo, lidar com responsabilidade e respeitar os outros. Pelo menos na minha cultura, é difícil liderar outros se não se chega a horas a uma reunião ou se não se sabe preparar um devocional atempadamente ou qualquer outra tarefa. O leitor já leu todo um capítulo sobre auto-liderança neste livro, mas encorajo-o a tomar estes princípios e a ajudar os seus jovens a incorporá-los nas suas vidas.

Dons e Talentos

Quando ouvimos o termo líder, pensamos em alguém que está sempre na linha da frente e é visto por todos. Contudo, a liderança é muito mais ampla. O que se vê na linha da frente é uma parte tão pequena de todo o trabalho que é feito no reino para que a igreja cresça e prospere. Se não tivéssemos líderes que tomam conta das tarefas administrativas e financeiras da igreja, depressa veríamos o nosso trabalho dificultado. Se não tivéssemos pessoas com competências para providenciar comida ou supervisionar os aspectos mais técnicos da igreja, os nossos esforços para alcançar outros ficariam debilitados.


Quando começamos a desenvolver a equipa de liderança com os nossos jovens, demos-lhes uma lista com os dons espirituais. Isto ajudou-nos a perceber os dons que Deus nos deu para utilizar em serviço da igreja e dos outros. É fácil presumirmos as nossas aptidões como um dado adquirido e acharmos que os outros fazem o mesmo. A lista pode ser muito útil ao ajudarmos os jovens a levar os seus talentos a sério. Há várias disponíveis na internet. São úteis, mas não substituem a orientação do Espírito Santo. Quer use uma destas listas, ou não, aproxime-se dos líderes espirituais da sua igreja durante este processo. Leia as várias passagens bíblicas que falam sobre os dons espirituais e tire um tempo de oração e discernimento. Convide os vários líderes espirituais da igreja e observe melhor os jovens da sua equipa de liderança. Use este tempo com um tempo de discernimento e afirmação dos vários talentos observados nos seus jovens.

Responsabilidade

Enquanto estamos no processo de recrutamento de jovens para a equipa de liderança, é crucial definir expectativas. Conheço ministérios que pedem aos seus voluntários e jovens líderes que assinem uma espécie de contrato, um pacto. Penso que podem ser ótimas ferramentas para estabelecer expectativas justas sobre o que é esperado, principalmente dos jovens líderes. Uma das coisas que estamos a ensinar aos líderes mais jovens é a responsabilidade. Cancelamentos de última hora são muito comuns porque aparece sempre qualquer coisa mais importante. Vivemos na época do MDPP (Medo De Perder Pitada); não só nos jovens mas em todas as faixas etárias. Acho que estes acordos, ou pactos, devem ser escritos juntamente, em equipa, focados na perspectiva da igreja, mas ouvindo também a opinião dos jovens líderes. Se forem unilaterais, podem ser vistos negativamente e os jovens vão rapidamente sentir que estão a ser forçados. O ministério, em todas as suas formas, é algo a ser apreciado e desfrutado e não algo forçado.

Auto-Consciência

Há várias ferramentas disponíveis para ajudar o indivíduo a crescer em auto-consciência. Uma delas é o teste de personalidade Myers-Briggs. Este teste tem quatro categorias com duas opções cada. É uma ótima ferramenta para nos ajudar a perceber como lidamos com os outros e como a nossa personalidade influencia o nosso estilo de liderança. É importante salientar que é apenas um guia. Às vezes a pontuação fica no limite entre duas opções e uma determinada situação faz-nos inclinar mais para uma.



Por exemplo, na primeira categoria podemos ser um "E" ou um "I"; as letras indicam extrovertido e introvertido respectivamente. Nesta categoria, eu costumo ficar sempre no limite entre as duas, embora muita gente tenha dificuldade em acreditar nisso – principalmente aqueles que me conhecem há vários anos. Eu sou geralmente muito extrovertido, mas em algumas situações o meu lado introvertido é bem mais forte. No geral, o teste mostra-nos como normalmente respondemos a diferentes situações ou pressões e ajuda-nos a termos consciência dessas tendências e a controlar as nossas respostas de forma intencional, em vez de sermos dominados pelos instintos. Outro exemplo, um traço característico das pessoas com o meu conjunto de letras, é a forma como se focam numa tarefa ou objectivo sem considerarem os pontos de vista ou necessidades dos outros. Estar ciente desta tendência, tem-me ajudado em momentos cruciais. Encontre maneiras de ajudar os seus jovens líderes a pensar intencionalmente sobre quem são, como respondem e como podem ser mais intencionais.

Desenvolver Novas Competências

Uma parte fundamental do crescimento do líder é desenvolver novas competências. Algumas virão mais naturalmente que outras, mas não quer dizer que façamos apenas o que já sabemos. Alguns dizem que devemos consolidar os nossos pontos fortes, mas eu penso que ter consciência das nossas fraquezas é também muito benéfico. Experimentar coisas que não fazem parte do nosso talento natural é uma parte importante do crescimento e da aprendizagem. É especialmente importante que ajudemos os nossos jovens líderes, que estão numa fase de desenvolvimento em tantos aspectos, a experimentar coisas novas. Ao vermos que alguém é particularmente bom em determinada área, somos tentados a delegar-lhe essa responsabilidade permanentemente para não termos de nos preocupar mais com ela. No entanto, os nossos jovens líderes precisam de alternar tarefas para terem oportunidade de explorarem.

Recentemente, ouvi uma amiga minha, a Janary, partilhar num *workshop* sobre como lhe ensinaram novas competências. O líder dela disse-lhe, "Vou ensinar-te a conduzir um estudo bíblico." Ela contou que no início ficou extremamente nervosa. Na primeira vez apenas assistiu, na segunda ajudou e foi um trabalho conjunto, na terceira já foi capaz de o fazer sozinha.

A Força Natural da Pequena Igreja Local

Algo que aprendi a apreciar durante o meu discipulado e formação de liderança numa igreja pequena, foi a unidade na vida da igreja. Um dos grandes crimes contra a igreja é o constante crescimento dos ministérios distribuídos por faixas etárias; as crianças ficam num lado, os jovens noutro, e ambos o mais longe possível dos adultos. Quando olhamos para 1 Coríntios 12:12, a primeira coisa que salta à vista sobre o corpo de Cristo é que não há menção de idades. Não percebo bem porque é que o fazemos, mas não é baseado nas Escrituras nem benéfico para o corpo.

Precisamos de tanta unidade quanto possível e de mais oportunidades para estarmos juntos e não separados. Temos muito a aprender uns com os outros se pararmos e nos ouvirmos uns aos outros. Em mais de vinte anos a trabalhar com jovens, a coisa mais assustadora que fizemos foi levar um grupo de jovens polinésios a um lar de idosos agricultores a três horas de distância. Desde o início, a tensão em ambos os grupos era evidente. Encorajámos os nossos jovens a fazerem perguntas sobre assuntos em comum e sobre como era a vida destes agricultores na sua adolescência. Tudo mudou rapidamente e os jovens mostraram-se muito atentos a cada palavra, lenta e deliberada, daquelas pessoas. Terminámos com algumas canções de Natal em samoano. À saída foi bastante difícil juntar o grupo para regressar a casa; reacção diametralmente oposta àquela que tinham tido uma hora e meia antes.

Um dos grandes crimes contra a igreja é o constante crescimento dos ministérios distribuídos por faixas etárias; as crianças ficam num lado, os jovens noutro, e ambos o mais longe possível dos adultos.

O problema é olharmos apenas para o invólucro. Quando os nossos jovens se deparam com os membros mais velhos da igreja, esquecem-se que para chegar a velhos também tiveram de passar pela juventude. Temos de criar todas as oportunidades possíveis para partilharmos a vida juntos. Li sobre uma ideia interessante que consistia em fotografar os jovens e entregar as fotografias aos mais velhos, os guerreiros da oração, com pedidos de oração escritos no verso.

A necessidade de unidade também se aplica ao relacionamento entre as crianças e os jovens. Outra bênção do meu ministério, foi o tempo em que dava aulas de escola dominical e, particularmente, quando me tornei superintendente da escola dominical com 19 anos. As crianças gostam de interagir com os jovens adolescentes e vêem-nos como aspiração pessoal.



Anseiam por se tornarem adolescentes e ter todas as liberdades a que, acham elas, os adolescentes têm. Tê-los ao serviço do ministério de crianças é de importância extrema para as nossas crianças, mas também ajuda os jovens a aprender o que significa ser o exemplo e partilhar a fé com outros.

Quer pertença a uma igreja pequena ou a uma igreja grande, a igreja local é o lugar natural para desenvolver os jovens enquanto líderes. Só temos de ser intencionais sobre como pensamos em liderança e como incluímos os jovens no que fazemos. Ao entrar nesta jornada de desenvolvimento de liderança, oro para que este capítulo tenha sido útil. Acima de tudo, lembre-se que a sua fundação é a oração. Ore para que Deus lhe traga jovens dispostos a crescer no Seu amor e a aprender como ser um líder. Nesta viagem, certifique-se que têm exemplos a seguir que lhes ensinem novas competências e que lhes permitam cometer erros pelo caminho. Ajude-os a usar as ferramentas disponíveis para descobrirem os seus dons e talentos e a sua personalidade, para que desenvolvam equipas dinâmicas e abertas, vinculadas pelo amor de Deus e pela confiança dada pela igreja. Queremos que os nossos jovens saibam que fazer ministério em conjunto é desafiante e exige criatividade, e que eles são parte vital do corpo de Cristo, composto por todas as idades pela bênção que recebemos ao aprendermos uns com os outros.

CAPÍTULO 6



Comunidades de Liderança: Crescer e Aprender Lado a Lado

Phil Starr


Phil Starr é o pastor dos Ministérios de Estudantes na igreja Lima Community Church e serve em Lima, Ohio, nos Estados Unidos da América. Entusiasma-se com o ministério de jovens porque os adolescentes ainda estão em desenvolvimento e novas experiências têm um toque de inovação e descoberta. Para Phil o desenvolvimento de liderança é importante porque cria uma atmosfera onde as pessoas se sentem encorajadas a sonhar, praticar e influenciar outros à medida que crescem.

Desenvolver Comunidades de Liderança que Vão

Não sou grande fã da Volta à França. Mas admiro a eficiência e concentração necessárias para conduzir as bicicletas pela França rural, por vilas e montanhas. São muitos os ciclistas que mantêm o ritmo, mantendo sempre a mesma distância da bicicleta da frente. No decorrer da corrida, esta estratégia tem de ser levada a sério. "Os ciclistas que fazem parte de um grupo poupam até 40% em gastos energéticos, comparados com os que pedalam sozinhos. Para ser eficaz, o ciclista deve pedalar o mais próximo possível da bicicleta da frente." Ao avançarem na corrida, os ciclistas mais cansados começam a ter dificuldade em manter o ritmo dos grupos mais rápidos. Quando finalmente se desagrupam, os comentadores especulam sobre a probabilidade de retomarem o passo e voltarem ao grupo. Depois há os acidentes. Pedalar em grupo implica algumas realidades. Primeiro, quando pedalam juntos, ganham juntos. Mas, quando pedalam juntos, também se envolvem em acidentes juntos. Não há melhor exemplo disto do que a Volta à França de 2007. Durante os momentos finais da segunda etapa, um movimento inesperado de um ciclista levou a um rápido amontoar de bicicletas e ao fim da prova para muitos. Apesar do risco de lesão, os ciclistas conhecem uma verdade básica – vão mais longe e mais rápido se pedalarem juntos.

O mesmo se aplica à liderança.

Os líderes têm momentos em que devem estar sós na tomada da decisão que levará outros a determinado desfecho. Mas estar só na tomada de decisão, enquanto líder, não é o mesmo que viver isolado. Qualquer pessoa que já tenha tido a responsabilidade de liderar um projecto escolar, organizar




um evento, ou mobilizar pessoas, entende o peso de tomar decisões. Fazê-lo nem sempre é fácil, especialmente quando nos levam a território desconhecido. Se na retrospectiva temos uma visão perfeita de 20/20, querer ver o futuro é como olhar através de um nevoeiro cerrado. Eis quando chega o momento de clareza, que traz a responsabilidade. Nesta clareza vemos os resultados da nossa decisão e devemos aceitar as consequências – as falhas e os sucessos. Este é um lugar solitário, mesmo para os líderes mais maduros. Imagine a insegurança, medo e vulnerabilidade que existem num jovem, líder em desenvolvimento. Os seus anseios podem incluir o desejo por um lugar seguro onde podem falhar. Há algum lugar onde eles possam testar e questionar os seus conceitos antes de tomarem a decisão final? Há algum lugar onde possam encontrar a confiança dos outros quando não a encontram em si próprios? As respostas a estas questões estão na comunidade. Henri Nouwen escreve: "Em comunidade dizemos: A vida é cheia de ganhos e perdas, alegrias e tristezas, altos e baixos – mas não temos de vivê-la sozinhos."²

Desenvolver líderes que vão, exige tornarmo-nos agentes do desenvolvimento de comunidades de liderança.

Nós, enquanto líderes de jovens, ansiamos encontrar aqueles dois ou três adolescentes apaixonados por liderança. Encontrar estes adolescentes, é como se fosse uma rara bênção que só experimentamos uma vez no decorrer do nosso ministério em determinada igreja. A raridade em encontrar jovens líderes, tem mais a ver com o processo de desenvolvimento de líderes do próprio líder do que com o potencial presente nos jovens. Mais uma vez, é possível que o desafio de desenvolver novos líderes esteja mais relacionado com o processo utilizado pelos líderes de jovens do que com o potencial em bruto que os jovens têm. O processo de construção de comunidades de liderança permite-nos criar ambientes onde os adolescentes podem praticar o crescimento pessoal e liderança.

Deixo-vos algumas ideias sobre comunidade:

A comunidade cristã é um testemunho vivo cuja confissão inclui a disponibilidade inclusiva da promessa de esperança de Deus em Jesus. Criar comunidades de liderança abre um espaço inclusivo onde os adolescentes, com estilos de liderança e paixões diferentes, encontram o sentido de pertença, propósito e experiência. Trata-se de uma verdade inegociável da comunidade – experimentar a vida em comunidade requer esforço. Mais uma vez, a comunidade exige esforço. Esta é uma das razões pelas quais os



pastores ou líderes de jovens, muitas vezes negligenciam a ideia de criar um grupo de liderança com os jovens – quer este tenha 3 ou 150 jovens. Os líderes de jovens, com as suas agendas tipicamente cheias – programas para planear, trabalho, família, cuidar das pessoas e manter as exigências da igreja – sentem-se muitas vezes sobrecarregados e cansados. Querem jovens líderes que ajudem na liderança e concordam que há benefícios neste tipo de liderança horizontal; todavia o número de horas necessário para treinar um jovem líder é bastante mais elevado do que para treinar um grupo de liderança. Abraham Joshua Heschel, um reconhecido rabino judeu e professor de filosofia judaica, descreve: "O Homem procura sempre o maior grau de conforto pelo menor esforço possível."³ Os líderes podem cair nesta tendência de concretizar uma componente benéfica do seu ministério buscando apenas os jovens mais extrovertidos e disponíveis para a liderança.

Procurar apenas os mais extrovertidos e disponíveis é uma armadilha no ministério. Uma, que produz uma influência superficial e estreita, apesar da participação criar a ilusão de que se está a desenvolver liderança. É necessário um investimento de tempo, pelo líder, para desenvolver uma comunidade de jovens líderes. Haverá sacrifícios na actuação normal do ministério. Os horários e rotinas terão de ser ajustados. Construir uma comunidade entre líderes não é fácil, mas é necessário.


Regressemos ao exemplo de comunidade visível na Volta à França.

Imagine que o desenvolvimento de liderança nos nossos ministérios de jovens se parece mais com um esforço conjunto para manter o ritmo do grupo, do que com uma sala de aula. O líder encarregue do desenvolvimento seria menos um especialista em factos ou vaticinador, e mais um treinador que prepara a comunidade para trabalhar em conjunto e alternar as experiências de liderança.

Imagine que os jovens teriam oportunidade de experimentar sucessos, fracassos, resolução de problemas e até possivelmente lesões – quer no ego, quer no corpo. O treinador seria então aquele que trata dos ferimentos, que celebra as vitórias, que relembra a equipa da meta a alcançar, que ensina os fundamentos da fé e cuida das suas almas.

Mas ver uma comunidade de jovens a descobrir a alegria da liderança cristã, renova a vida.

Em última análise, os jovens que participam nestas comunidades são capazes de experimentar o que significa chegar a sua vez de liderar a matilha com a confiança do seu treinador/líder. Cada jovem líder aprende as lições



de concentração, prestar atenção, limites e responsabilidade. O fracasso ou o mau desempenho tornam-se coisas maravilhosas porque todo o grupo as sente em conjunto. As vitórias ultrapassam tudo o resto, porque vencendo juntos e andando juntos, vão mais longe. O mais interessante é que, numa comunidade de líderes, os líderes de jovens tornam-se novamente pastores.

Construir e desenvolver uma comunidade de jovens líderes pode ser uma tarefa exaustiva. Mas ver uma comunidade de jovens a descobrir a alegria da liderança cristã, renova a vida.

Espero que o leitor se tenha convencido da importância de criar comunidades de liderança.

Seguidamente falarei sobre alguns processos que os jovens da minha região estão a usar para desenvolver novos líderes.

Estágios

Um pastor de jovens que trabalha no ministério há cerca de 20 anos, explicou a sua completa frustração com o modelo de desenvolvimento de liderança estudantil. Após pesquisar em vários livros sobre liderança e assistir a vários *workshops*, ficou bastante desiludido com os programas de desenvolvimento de liderança. Os programas não se aplicavam ao seu contexto. Talvez tivessem funcionado na geração anterior, mas já não tinham aplicação possível. A procura por um programa modelo levou, eventualmente, a um modelo de estágio.

Este modelo de desenvolvimento de liderança foca-se em construir comunidades de liderança com líderes actuais, em exercício, em vez de novos estudantes. Muitas vezes, estes líderes são adultos experientes. O líder de jovens descobre um jovem com potencial talento ou paixão em determinada área e junta-o a um dos líderes adultos. O papel do adulto é focar-se na construção de um relacionamento e ensinar novas competências.

Um exemplo disto é um jovem que quer aprender a mexer no sistema de som. O líder dos jovens identifica o interesse do jovem. O adulto que opera o sistema de som é então destacado para ensinar o jovem. Este aprenderá os fundamentos de ser responsável, tomará conhecimento das necessidades do ministério e experimentará os sucessos e os fracassos da tecnologia. Outras áreas de interesse são o ensino de escola dominical de crianças,

mordomia e hospitalidade, pregação, serviço e planeamento. As possibilidades são infinitas se houver criatividade.

Este modelo tem o benefício de partilhar a responsabilidade do desenvolvimento de liderança com outros líderes. O líder de jovens não tem de ensinar os detalhes das posições de liderança a cada jovem, porque há outros adultos a trabalhar na área de interesse específica de cada um. Ter outros adultos envolvidos na vida dos jovens também ajuda a superar as diferenças geracionais. Protegendo o ministério de se tornar um grupo fechado dependendo das idades. Um jovem que se compromete a ser estagiário, percebe rapidamente como é uma parte essencial da família da igreja.

O modelo de estágio é aperfeiçoado quando o líder de jovens ajuda o adulto experiente a perceber a sua visão de discipulado para os jovens. Imagine que a tarefa ministerial é apenas uma desculpa para participar na formação espiritual de outra pessoa. Uma forma fácil de criar este tipo de consciência, é encorajar ambos, o jovem e o adulto, a só colocarem e responderem a três questões quando estão juntos. "Como foi a sua semana?" "Onde é que viu o agir de Deus esta semana?" "Como é que posso orar por si esta semana?" Estas perguntas intencionais, fortalecem o relacionamento e criam caminhos por onde ensinar a verdade.

O relacionamento com um jovem estagiário também é uma oportunidade para testemunhar. As histórias dão-nos contextos para descobrirmos Deus por nós próprios. Apesar do elevado valor das histórias bíblicas, testemunhos contemporâneos de cristãos mais velhos oferecem uma história viva onde encontrar Jesus.

O modelo de estágio também pode levar a alguns erros. Um deles, é focarmo-nos mais na actividade e desenvolvimento de competências do que no coração. O mais importante para o jovem descobrir no desenvolvimento de liderança é a sua identidade em Jesus e não qualquer outra competência. Outro erro é quando o líder de jovens perde contacto com o jovem estagiário ou não o reincorpora no seu grupo de jovens. O modelo de estágio é uma ótima forma de partilhar a responsabilidade, não uma forma de a descartar. Os líderes de jovens devem manter-se envolvidos de alguma forma com os seus jovens líderes.

De forma geral, o modelo de estágio fortalece algumas falhas do ministério de jovens comum. Aqui reconhecemos que as comunidades de liderança não estão limitadas a uma única geração. Comunidades de liderança

prósperas implicam conhecimento, participação e testemunho de novos e velhos. Os líderes de jovens podem converter competências ministeriais específicas em discipulado espiritual.

Uma Equipe de Liderança Focada no Serviço

Outro líder de jovens, que está no ministério há mais de 15 anos, deu conta de um efeito secundário das equipes de liderança – uma atitude arrogante e elitista.

Na minha região é comum que os líderes de jovens transitem entre igrejas durante o seu ministério. Ao chegar a uma nova missão ministerial, este líder notou que os estudantes líderes se viam como a aristocracia do grupo de jovens. Em vez de abandonar a ideia de liderança estudantil, ele decidiu mudar o nome de Equipe de Liderança Estudantil, para Equipe Ministerial Estudantil, enfatizando o serviço ministerial acima da liderança.

Ao contrário do modelo de estágios, a equipe ministerial estudantil é um modelo já bem desenvolvido. Tem um ponto de entrada, ensinamentos específicos, tarefas e responsabilidades ministeriais designadas. A equipe ministerial encontra a sua identidade em Mateus 20:26, "(...) mas todo aquele que quiser, entre vós, fazer-se grande, que seja vosso serviçal."

A equipe ministerial estudantil está aberta a quem quiser fazer parte da comunidade. Não há um processo de candidatura, mas há expectativas. Algumas incluem participar regularmente nas reuniões, escolher uma área do ministério onde servir e pagar uma pequena quantia para cobrir os custos de uma T-shirt. A mentalidade inclusiva cria uma comunidade onde os jovens são bem-vindos e podem descobrir o seu próprio estilo de liderança e paixão. A inclusividade reconhece o valor da diversidade, enfatizando o propósito comum de servir os outros.

A equipe ministerial estudantil reúne-se com o líder de jovens uma vez por semana. Durante este tempo, o líder ensina aspectos específicos sobre liderança de serviço. Os tópicos são determinados pelos vários estudos do livro de Mateus. Cada estudante começa com o seu próprio testemunho, passa pelo Sermão da Montanha e termina com a grande comissão. É esperado dos jovens que memorizem as passagens correlacionadas.

A equipe ministerial estudantil também se compromete com práticas individuais e comunitárias. Por exemplo, durante determinado mês, o jovem



pode comprometer-se em fazer um período de jejum. Outras práticas individuais incluem dar o dízimo, orar, fazer os devocionais, praticar evangelismo e servir. Durante o mesmo mês, o grupo pode comprometer-se com a prática comunitária de responsabilização mútua. Estas práticas, pessoais e colectivas, ajudam a promover o crescimento, o comprometimento e a comunidade. Outras práticas comunitárias são ensinar outros, servir os marginalizados e participar nos sacramentos. A cultura da comunidade deixa de ser elitista e passa a crescer e ir em conjunto.

A equipa ministerial estudantil relaciona os momentos de aprendizagem com os compromissos específicos do ministério. Cada jovem deve comprometer-se com uma tarefa ministerial, dentro do seu grupo de jovens ou noutra ministério da igreja. Dentro destas tarefas incluem-se o planeamento, ajudar outros nas suas tarefas e hospitalidade.

Uma das vantagens da equipa ministerial estudantil é a ênfase em servir outros. Acontece demasiado que um óptimo modelo de liderança seja posto em causa por causa do orgulho e da exclusividade. Desde o princípio, este modelo enfatiza o ensino de Jesus no que toca a servir outros. A recompensa do jovem vem do desejo comum de servir o nosso Salvador e não do seu desejo de ser reconhecido.

A identidade do líder estudante é inseparável da identidade do grupo. Este líder de jovens em particular, faz bem em enfatizar a responsabilidade e dependência comunitária. Não só são os valores ensinados, como há um compromisso colectivo em praticar regularmente actividades formativas.

É importante permanecer intencional quando se criam caminhos para que os adultos e líderes possam influenciar os estudantes líderes. É tentador, para o líder de jovens, assumir a responsabilidade de desenvolver uma equipa ministerial estudantil sozinho. A formação da comunidade de liderança não iria prosperar sem a influência de um amplo grupo de líderes cristãos. O líder de jovens também pode sofrer de exaustão ou cair no hábito de cancelar as reuniões semanais quando situações imprevistas requerem a sua atenção.

No geral, a equipa ministerial estudantil destaca a necessidade do ensino e encontros constantes para formar uma comunidade de liderança. O currículo desenvolve-se a partir do Evangelho de Mateus e os estudantes são ensinados a envolverem-se nas Escrituras enquanto servem. A equipa ministerial dá trabalho e requer consistência, mas o resultado é muito

mais do que apenas competências; é o desenvolvimento da identidade dos estudantes.

Conversas sobre Liderança


A dificuldade em encontrar tempo é algo comum a todas as culturas. As inúmeras distrações à nossa volta dificultam cada vez mais encontrar um momento em que todos estejam disponíveis para o desenvolvimento de estudantes em comunidade. Depois de se sentirem frustrados com as inúmeras desculpas do tipo "nesse dia não posso", um grupo de líderes de jovens decidiu focar-se em conversas regulares sobre liderança em vez de iniciarem um programa mais complexo.

Duas vezes por mês, após o culto de jovens de Domingo à noite, estes líderes encontram-se com um grupo de jovens para conversar sobre princípios de liderança. As conversas geralmente levam entre 10 a 15 minutos. São curtas, portanto, e baseiam-se em alguns livros conhecidos sobre liderança. Em cada uma há três passos. Em primeiro, o princípio de liderança é partilhado através de um ensino breve ou de uma leitura em conjunto. Em segundo, é perguntado aos jovens como cada princípio se relaciona com o seu contexto de liderança. Finalmente, o grupo termina com uma oração. Uma vez por mês, durante o mesmo tempo, o grupo conversa sobre o seu relacionamento com Deus e partilha como tem mantido esse relacionamento e o relacionamento com os outros.

O conceito dos jovens se juntarem a uma comunidade que leva a sério a necessidade de crescimento e serviço, cria um espaço seguro onde os jovens podem partilhar os seus sucessos e os seus fracassos, o que pode ser negligenciado noutros modelos mais focados nos ministérios.

Os líderes de jovens convidam cada jovem pessoalmente para fazer parte das conversas sobre liderança. Não há um processo de candidatura ou um convite aberto. Isto mantém o desenvolvimento contínuo do núcleo do ministério de jovens. A liberdade das conversas permite que os líderes adequem os tópicos para melhor fomentar o crescimento dos jovens.

Um dos benefícios deste modelo é o reconhecimento dos diferentes tipos de contextos de liderança. Noutros modelos, o contexto de liderança tende a enfatizar as actividades da igreja como principal uso para as competências de liderança. Na maioria dos casos, os jovens envolvidos na liderança da igreja exibem as mesmas características nas suas escolas, clubes, famílias e equipas desportivas. O modelo das conversas envolve



todos estes contextos como áreas de influência. Os jovens são desafiados a crescer e servir enquanto líderes, em todas as suas áreas de influência.


Este modelo também se esforça por intencionalmente combinar a formação espiritual e a formação de liderança como o objectivo da comunidade. O conceito dos jovens se juntarem a uma comunidade que leva a sério a necessidade de crescimento e serviço, cria um espaço seguro onde os jovens podem partilhar os seus sucessos e os seus fracassos, o que pode ser negligenciado noutros modelos mais focados nos ministérios. A cultura torna-se um compromisso comum de confissão e encorajamento.

Como uma palavra de advertência, o processo de convite pessoal gera a possibilidade de negligenciar alguns jovens com potencial. Isto acontecerá se o líder de jovens for o único meio de identificar candidatos à liderança e este tender a convidar apenas os jovens que conhece melhor. Também podemos questionar o papel que outros líderes têm na formação de jovens líderes. Temos de nos certificar que a comunidade abrange outros adultos de maneira a formar estes jovens líderes.

Este modelo deve ser celebrado pela seu incansável desejo de procurar o desenvolvimento de comunidades de liderança num mundo tão ocupado. A falta de tempo pode aparecer como uma tentativa superficial de falar à vida dos jovens, no entanto, a participação constante, tanto dos jovens como do líder de jovens, constrói uma cultura de liderança que vai muito além do ministério da igreja.

Comunidade de Liderança

Outro líder de jovens explicou-me a sua dificuldade em encontrar os jovens certos para desenvolver uma equipa de liderança. Em alguns casos, os pais confrontaram-no pelas expectativas ilusórias que tinha sobre os jovens, chegando a ameaçar falar com o pastor da igreja. Noutros, os jovens convidados para liderar foram-no pela sua disponibilidade, mas não estavam comprometidos com a liderança. Ambos os casos levaram a uma comunidade de jovens com falta de compromisso em crescer e servir juntos. Estas experiências levaram o líder de jovens a formar uma comunidade de liderança com reuniões regulares, ensino dos fundamentos, actividades de serviço e um processo de candidatura para jovens que desejavam crescer enquanto líderes.



Todos os jovens que participam no ministério de jovens, quer os que se juntaram mais recentemente, quer os que cresceram na igreja, são convidados a ser parte da comunidade de liderança. O convite aberto traz um conjunto de expectativas muito claras. Todas elas são requisitos que o jovem deve cumprir antes de se juntar à comunidade de liderança. O jovem deve completar 20 horas de serviço em actividades além do ministério e missões. O jovem deve memorizar oito versículos bíblicos. O jovem deve expressar o seu compromisso através da presença regular no ministério de jovens observada ao longo do tempo. E, finalmente, este conjunto de expectativas devem ser lidas, aceites e assinadas pelo encarregado de educação. Estes requisitos são anuais, tanto para novos participantes como para os recorrentes.

O pontapé de saída deste programa foi um retiro de fim de semana dedicado à liderança, abordando o coração e as mãos da liderança. Um retiro simples e barato. Foram utilizados os ensinamentos da *Leadertreks*, uma organização sobre liderança no ministério de jovens que oferece um currículo para desenvolver jovens líderes. O retiro de liderança é enfatizado como o momento ideal para entrar na comunidade de liderança, mas os jovens são bem-vindos a qualquer altura do ano, desde que cumpram os requisitos.

A comunidade de liderança continua a reunir-se duas vezes por mês para um tempo de ensino e refeição. Continuam a ser abordados os princípios de liderança. Cada reunião foca-se em três áreas distintas da liderança – trabalho de equipa, o carácter do líder e actos de liderança. A reunião termina com a criação e planeamento de um projecto de serviço para o grupo. A refeição foi acrescentada para promover comunidade para além do ensino.

A equipa de liderança planeia dois projectos de serviço por ano para o ministério de jovens. Estes variam entre um dia de jardinagem no lar de idosos local, servir refeições aos refugiados ou organizar programas para a Escola Bíblica de Férias. Os jovens são responsáveis por planear e liderar enquanto os adultos apenas supervisionam e dão apoio quando necessário. O líder de jovens contou-me a alegria que sentiu ao ver os seus jovens líderes a executar uma Escola Bíblica de Férias sozinhos, durante uma viagem missionária internacional. Os adultos e os missionários ficaram espantados e sensibilizados.

Este modelo cria uma atmosfera de elevadas expectativas. A formação espiritual, a capacidade de trabalhar bem uns com os outros e a liderança, são identificados como partes igualmente importantes no crescimento



em conjunto. O modelo da comunidade de liderança acentua o valor das comunidades de fé na nossa cultura, a qual espera muito pouco das comunidades de fé. No entanto, as expectativas muito elevadas também podem levar a uma participação de jovens muito limitada. As reuniões e horas de serviço exigidas, eliminam automaticamente jovens com agendas mais ocupadas. Jovens que não têm apoio familiar, podem precisar da ajuda dos líderes para completar os requisitos. É importante que as comunidades de liderança incluam aqueles que têm recursos, mas também aqueles que não os têm.

No geral, este modelo exige que nos questionemos se estamos a criar programas de compromisso e expectativa. A responsabilidade, o sentido de pertença e a prática de criar, são elementos bem presentes neste modelo. Os jovens não lideram a partir das suas zonas de conforto, mas é esperado que as suas tarefas se estendam além das suas capacidades. Destaca a inclusividade equilibrando-a com a exigência do esforço individual.

Ao observar os líderes que têm criado comunidades de liderança nos seus ministérios, não posso deixar de notar que estas grandes ideias foram produto de momentos de frustração e desalento. Esta realidade é uma fonte de encorajamento para os líderes de jovens. É possível desenvolver comunidades de liderança. Esta mentalidade positiva não nos chega apenas a partir das histórias dos outros, mas também a partir do conhecimento das várias dinâmicas que existem nas nossas comunidades.

Considerações Finais

Líderes de jovens, não se desencorajem quando os líderes mais experientes são substituídos por jovens cheios de potencial. O ministério de jovens é onde podemos discipular jovens e pais, durante uma fase muito específica da vida. Há um ponto de entrada e um ponto de saída. Os esforços para desenvolver líderes podem dar mais ou menos fruto, dependendo da estação. Mas a mudança das estações, no ministério de jovens, não é necessariamente uma consequência de má parentalidade ou má liderança. As pessoas são diferentes e respondem de forma diferente a diferentes programas e modelos.

Porque há diferentes estações no ministério, é importante percebermos e admitirmos que poderá ter chegado o momento de mudarmos de estratégia. Pode estar na altura de transitar de uma estratégia mais rígida e formal para uma que se baseie mais nos relacionamentos. Ao líder de jovens que

foi destacado para o ministério noutra local digo o seguinte, o contexto cultural da comunidade tem um papel importante na decisão do modelo a implementar no desenvolvimento de comunidades de liderança.

Outro factor importante que deve ser recordado é que a apatia e a falta de compromisso existem em todas as culturas. Tendemos a focarmo-nos em nós próprios e nem sempre escolhemos o caminho da responsabilidade e serviço para com os outros. Alguns dos jovens que nos são mais queridos podem até admirar a ideia de se tornarem líderes, mas nunca terão o nível de compromisso necessário. Pior do que isso, é ver jovens cheios de

potencial sem qualquer desejo de participar na comunidade de liderança. As comunidades sofrem quando os jovens não se envolvem e nem se comprometem. Os jovens também sofrem. Mas os líderes de jovens devem focar-se em liderar aqueles que seguem, lamentando pelos que amam.

Criar comunidades de liderança onde os jovens podem crescer e servir juntos dá trabalho. É um processo que lamenta aqueles que escolhem dizer não à liderança, que lança aqueles que dizem sim para liderar além da sua juventude e que acolhe adolescentes na jornada de servir e influenciar outros.

Criar comunidades de liderança onde os jovens podem crescer e servir juntos dá trabalho. É um processo que lamenta aqueles que escolhem dizer não à liderança, que lança aqueles que dizem sim para liderar além da sua juventude e que acolhe adolescentes na jornada de servir

e influenciar outros. Desenvolver comunidades onde pessoas imperfeitas podem experimentar graça e verdade, exige diligência e algum atrito, mas o resultado vale o esforço. As comunidades de liderança tornam-se lugares onde se descobre como o acto de liderar está relacionado com um relacionamento correcto com Jesus. Em comunidade, descobrimos a diversidade da liderança, em vez de, erradamente, elevar este ou outro estilo ou cargo a um lugar de honra.

Os líderes crescem e vão mais além se o fizerem em conjunto.

Rene Vietto é uma lenda na Volta à França. Uma das suas histórias envolve um dedo amputado para perder peso e ganhar em velocidade. (Vou deixá-lo decidir por si próprio se é verdade ou não). Rene Vietto era um ajudante de sala, que acabou como ciclista profissional na equipa francesa. O seu papel inicial na equipa era o de *domestique*, um ciclista que abdica dos seus objectivos pessoais em prol da equipa. A sua tarefa era ajudar a equipa a manter o ritmo e a intervir em caso de acidentes. Durante uma etapa de



montanhismo da Volta à França, o seu capitão, Antonin Magne, sofreu um acidente. Vietto ia à frente da sua equipa na subida. Enquanto pedalava foi informado do acidente que causou graves danos à bicicleta de Magne. Vietto poderia ter continuado a corrida, esperando que os outros colegas parassem para ajudar. Mas o que se seguiu foi extraordinário. Vietto voltou para trás, passando pelos dois postos de controlo na montanha que tinha acabado de atravessar. Assim que chegou ao pé de Magne, deu-lhe a sua bicicleta e esperou que chegasse apoio com uma nova bicicleta para continuar a prova. Magne, com a bicicleta do Vietto, acabou por ganhar a corrida e vencer a Volta à França de 1934.

O compromisso de Rene Vietto para com a sua equipa é a imagem do tipo de líderes que os nossos ministérios desejam desenvolver. Líderes que são servos altruístas, comprometidos com a missão da comunidade, sacrificando tudo para IR em conjunto, pela esperança oferecida em Jesus.

OBRAS CITADAS/NOTAS

Introdução

1. Hammond, Kim, Darren Cronshaw. *Sentness: Six Postures of Missional Christians*. IVP Books, 2014.
2. Wright, N. T. *The Day the Revolution Began: Reconsidering the Meaning of Jesus's Crucifixion* [Kindle Edition]. HarperCollins, 2016.

"A vocação em questão é aquela de ser um ser humano genuíno, com tarefas genuinamente humanas para desempenhar como parte do propósito do Criador pelo Seu mundo. A tarefa principal desta vocação é "levar a imagem," refletindo a mordomia sábia do Criador no mundo e refletindo os louvores de toda a criação para com o seu criador."
3. Sweet, Leonard. *I Am a Follower: The Way, Truth, and Life of Following Jesus* [Kindle Edition]. Thomas Nelson, 2012.

"Tem-nos sido tido durante toda a nossa vida que devemos ser líderes, que precisamos mais líderes, líderes, líderes. Mas a verdade é que a maior maneira para criar um movimento é ser um seguidor e mostrar aos outros como seguir. Seguir é a forma mais subestimada da liderança em existência."

Capítulo 1

1. Wolinski, Steve. "Leadership Defined." *Managementhelp.org*, managementhelp.org/blogs/leadership/2010/04/06/leadership-defined. 30 março 2017.
2. Munroe, Myles. *The Spirit of Leadership*. Whitaker House, 2005.
3. McKenna, Amy. *The 100 Most Influential World Leaders of All Time*. Britannica Educational Pub., 2010.
4. "What Is Servant Leadership?" *Greenleaf.org*, www.greenleaf.org/what-is-servant-leadership. 2016.
5. Abingdon Press. *The New Interpreter's Dictionary of the Bible*. Abingdon Press, 2006.

Capítulo 2

1. Bullón, Dorothy. "El avivamiento que cambió un país: Una mirada de Inglaterra antes y después del Gran Avivamiento del siglo XVIII." *Wesley.nnu.edu*, wesley.nnu.edu/fileadmin/imported_site/espanol/El_avivamiento_que_cambio_un_pais.pdf. 21 novembro 2013.
2. Ortíz, Félix, Annette Gulick, Gerardo Muniello. *Raíces: Pastoral juvenil en profundidad*. Editorial Vida, 2008.
3. Moody, William R. D. L. *Moody*. The MacMillan Company, 1930.
4. Gay, Milton. *Plan de Vuelo*. Casa Nazarena de Publicaciones, 2013.
5. Ortiz, Félix. *Liderazgo Personal: 9 Herramientas prácticas para alcanzar tu potencial*. Aragon Books, 2016.

Capítulo 3

1. Estes recursos podem ser encontrados online em growingleaders.com/habitudes.
2. Elmore, Tim. *Habitudes Book #1: The Art of Self-Leadership*. Growing Leaders, Inc., 2013.

Capítulo 4

1. Blevins, Dean. "Youth Ministry Training: 20 Foundational Lessons for Youth Ministry." *Whd.org*, www.whd.org/collections/youth-ministry-training-20-foundational-lessons-youth-ministry.

Capítulo 5

1. "General secretary releases 2016 stats." *Nazarene.org*, www.nazarene.org/article/general-secretary-releases-2016-stats. 8 dezembro 2016.

Capítulo 6

1. "Aerodynamics." *Exploratorium.edu*, www.exploratorium.edu/cycling/aerodynamics2.html. 28 abril 2017.
2. Nouwen, Henri J.M., Wendy Wilson Greer. *The Only Necessary Thing: Living a Prayerful Life*. Claretian Publications, 2004.
3. Heschel, Abraham J. *Who Is Man?* Stanford University Press, 1995.



Os líderes da juventude têm muitas preocupações que clamam pela sua atenção. Todos têm uma opinião sobre o que deve ser incluído ou o foco do ministério de jovens. Na Juventude Nazarena Internacional, usamos SEJA, FAÇA, VÁ para nos chamar de volta às três estratégias principais que os líderes da juventude nazarena têm afirmado durante muitos anos: evangelismo (SEJA), discipulado (FAÇA) e desenvolvimento de liderança (VÁ).

Esta série de três livros irá ajudá-lo a voltar a imaginar como o ministério de jovens se pode apresentar quando os jovens estão activamente envolvidos no evangelismo, discipulado e desenvolvimento de liderança.

VÁ

Para muitos, o desenvolvimento da liderança é um sonho não realizado no ministério da juventude. Esperamos que uma equipa de ministério de jovens seja formada e liderada pela juventude da nossa igreja, e ainda assim é mais fácil e rápido fazer as coisas por conta própria. Embora possa ser mais simples a curto prazo, roubamos a igreja de muitas dádivas quando deixamos de ajudar os nossos jovens a ver como os seus talentos e habilidades são dons de Deus para a igreja. *Envolver a Juventude no Desenvolvimento de Liderança* irá ajudar-nos a ver os nossos jovens como líderes — dotados por Deus e chamados para servir a Deus. Isso irá ajudar-nos a ir para além de fazer ministério para os jovens e abraçar o fazer ministério com os jovens.

nazarene.org/BeDoGo

