

VIII ENCONTRO DE PASTORES E LÍDERES DA COBARA

LÍDERES QUE BRILHAM

Divisa: Filipenses 2.15

Dr. Lourenço Stelio Rega

Psic. Givanilda da Silva Lima Rega

O grande desafio

*Para que vos tornei
irrepreensíveis e sinceros,
filhos de Deus, inculpáveis no
meio de uma geração pervertida
e corrupta, na qual
resplandeceis como luzeiros do
mundo, preservando a palavra
da vida ...*

Filipenses 2.15,16

Líderes que brilham nas realizações, também brilham na
vida e na família



Dr. Lourenço Stelio Rega

PESSOAS
FELIZES

AUTORRESPONSÁVEIS

SENTEM GRATIDÃO

PERDOAM

VALIDAM

DIALOGAM

**DESEJAM A
VITÓRIA DOS OUTROS**

PARTILHAM INFORMAÇÃO

PENSAM POSITIVO



PESSOAS
TRISTES

CULPAM OS OUTROS

DONOS DA VERDADE

GUARDAM RANCOR

CRITICAM

FAZEM FOFOCA

**SENTEM
INVEJA**

**ESCONDEM
INFORMAÇÕES**

VISÃO NEGATIVA



Uma palavra de introdução

- **Antes valia o poder e o título / hoje os resultados**
- **Igrejas compostas com membros capazes, profissionais liberais, empresários, universitários que possuem visão de produtividade como meta e foco**
- **Nossa herança pragmática que nos leva a:**
 - ✓ reduzir Cristianismo em atividades, eventos e estrutura
 - ✓ valorizar a ação, o trabalho, a produtividade
 - ✓ transformar o fim de semana em agitação e entretenimento em vez de celebração
 - ✓ viver em um dia os 7 dias como cristão - Síndrome de Extrato de Tomate Elefante
- **Teremos de aprender a dosar entre produtividade e qualidade de vida / relacionamento**

A saúde no ministério pastoral batista - Brasil

2011	2000	Descrição
472 (7%)	511 (10%)	Quantidade de pastores que responderam Porcentagem representativa aproximada - Brasil
13%	13%	O exercício do pastorado empobreceu a vida familiar
23%	10%	A igreja já foi responsável por desastres família do pastor
65%	61%	Se sente incapaz para o exercício do ministério
14%	16%	O treinamento recebido no seminário pouco tem servido no ministério
30%	30%	Se sente mais inferiorizado hoje do que no passado. Se pudesse voltar atrás mudaria muita coisa na vida e ministério
13%	9%	Não tem nenhum amigo de verdade
61%	51%	Tem de 1 a 5 amigos de verdade
10%	8%	Se pudesse deixaria o ministério e procuraria outro meio de sobrevivência
8%	6%	Já teve envolvimento sexual com pessoas da igreja
11%	14%	Quase teve envolvimento sexual
28%	38%	Não tem desenvolvido uma perspectiva de vida para daqui cinco anos
70%	77%	Não está contente e satisfeito com o tempo que investe na vida devocional
74%	62%	Não tem culto doméstico regularmente em seu lar
75%	78%	Não está satisfeito com a autodisciplina no uso do tempo
68%	88%	Tem facilidade em perdoar os que ofendem

Diferenças entre visão produtiva e comunitária

Empresa

- Programas
- Produtos
- Tarefas
- Busca o controle
- Benefícios, vantagens
- Dinheiro
- Emprego
- Exige direitos
- Produtividade
- Enfoca sistemas e organização
- Regras e regulamentos
- Gerência

Comunidade

Pessoas
Propósitos
Relacionamentos
Busca a habilitação
Investimento no reino
Ministério
Valorização
Encoraja
Provisionamento
Enfoca a comunidade
Relacionamentos
Ministério, discipulado

Diferenças entre visão produtiva e comunitária

Empresa

- Filosofia fabril
- Competição
- Performance de produtividade

- Busca pelo lucro
- Números, estatísticas
- Promoção, marketing

- Demandas, exigências
- Imagem exterior
- Organização
- Cronogramas (*dead line*)

Igreja S/A – Glen Wagner

Comunidade

Investimento em vidas
Compaixão
Processo de crescimento pessoal
Investimento em pessoas
Nutrição de vida
Vidas como modelo e promotoras da publicidade
Dedicação à causa
Amizade, convivência
Organismo
Linhas de comunicação

Diferenças entre visão produtiva e comunitária

Gerência

- Pessoas → objetos, MO, meio
- Busca sistemas e estruturas
- Gerência (*management*)
- Interesse pelo fazer das pessoas

- Busca crescimento das atividades

- Focaliza programas
- Modelo empresarial de gestão
- Auto satisfação / auto referência

Líder/Pastoreio

Pessoas como prioridade
Busca encorajamento
Ministério
Conhece as pessoas pelo nome
Busca crescimento das pessoas
Focaliza relacionamentos
Modelo bíblico de liderança
Plenitude de vida e dependência de Deus

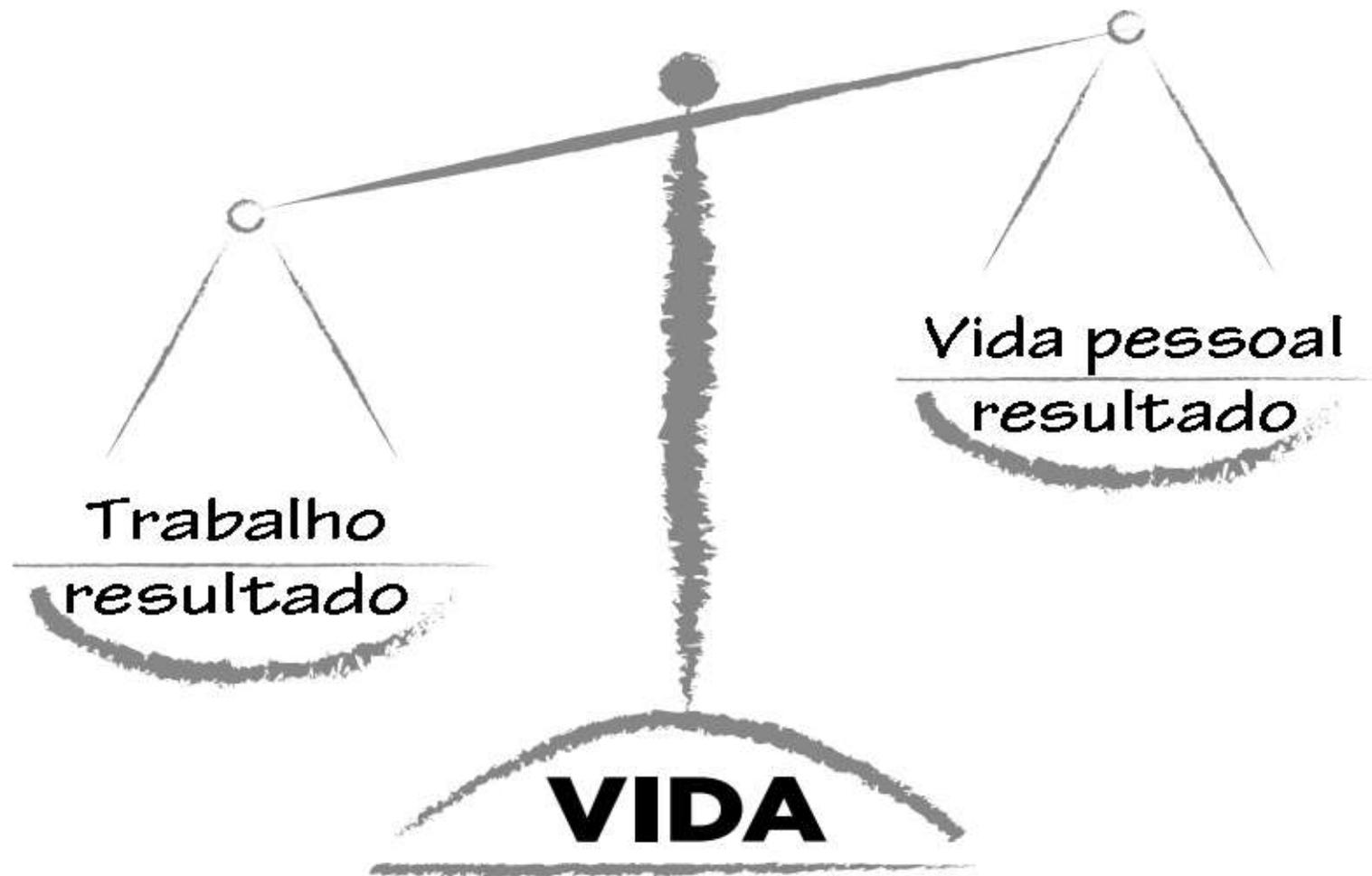
O LÍDER QUE BRILHA SABE

**Dosar entre
sucesso
profissional
e familiar**

Equilíbrio e valorização da vida total

O LÍDER BRILHARÁ MAIS AINDA ...

● brilho do líder é maior quando seu matrimônio e família também brilham.



LÍDER EXEMPLAR QUE BRILHA...

O brilho do líder se amplia ao incluir, além do seu trabalho, sua vida pessoal, matrimônio e a família.

- Dois grandes mandamentos, três níveis de relacionamento
- Criação: homem e mulher colocados diante um do outro – liderança participativa e colegiada - Gn 2.18ss
- A família judaica como modelo para a família cristã - Dt 6.1ss

LÍDER EXEMPLAR QUE BRILHA...

O líder cristão que brilha deve primeiro liderar bem sua família - primeiro brilhar na família, depois no trabalho e ministério.

Tito 1.6: alguém que seja irrepreensível, marido de uma só mulher, que tenha filhos crentes que não são acusados de dissolução, nem são insubordinados.

1Tm 3.4: e que governe bem a própria casa, criando os filhos sob disciplina, com todo o respeito (pois, se alguém não sabe governar a própria casa, como cuidará da igreja de Deus?)

LÍDER EXEMPLAR QUE BRILHA OPTA PELO ...

Princípio das
prioridades,
escala de valores
divinos em
Efésios 5.16-6.20

1. EU E DEUS – 5.16-20

2. EU E MEU MATRIMÔNIO – 5.21-32

3. EU E MINHA FAMÍLIA – 6.1-4

4. EU E MEU TRABALHO – 6.5-9

5. EU E A GUERRA ESPIRITUAL –
6.10-20

CONCLUINDO ...

**Princípios
que afetam
toda a vida
do líder**



Alicerces na vida do líder que brilha ...

Por trás do trabalho do líder existem variáveis que orientam ou gerenciam seu comportamento ou atitudes em relação ao trabalho e às pessoas.

- ✱ Visão contábil / histórica
- ✱ Liderança reativa / proativa
- ✱ Liderança orientada para o tempo e para acontecimentos
- ✱ Liderança orientada para tarefas e para relacionamentos

Liderança orientada por uma visão ...

CONTÁBIL	HISTÓRICA
resultados palpáveis e visíveis	olha para o futuro em busca dos resultados palpáveis e visíveis
conta as pessoas	vê as pessoas
conta as pessoas que estão trabalhando	conta todos por olhar para o potencial das pessoas
vê se elas estão produzindo	busca compreender porque elas não estão produzindo
os resultados foram alcançados?	a visão do grupo é válida?
deixa de lado as pessoas que não cooperam, <i>"é perda de tempo se preocupar com elas"</i>	procura envolver as pessoas que ainda não aderiram à visão
produtividade no ministério	construção histórica do ministério
vida intensa	vida extensa
ênfase em tarefas, atividade	ênfase em relacionamentos, para depois pensar em tarefas

Estilo reativo e proativo/

REATIVO	PROATIVO
passivo	ativo
espera as coisas acontecerem	faz as coisas acontecerem
vida determinista	vida determinativa
somos um espelho social e reagimos como mapas determinados	somos construtores da realidade social
reagimos a scripts da vida	escrevemos a nossa história
o ambiente, as contingências são responsáveis	somos responsáveis pelos nossos atos
sem autoconsciência	com autoconsciência
vida orientada por situações, sentimentos e eventos	vida orientada por princípios e valores
as decisões são REAÇÕES a situações externas	conduzimos a maior parte das situações da vida
as decisões são tomadas e a organização anda à medida que as coisas vão acontecendo	possuímos a iniciativa e planejamos a vida da organização para um rumo definido

Linguagem reativa e proativa

LINGUAGEM REATIVA	LINGUAGEM PROATIVA
não há nada mais que fazer	vamos procurar alternativas
sou assim e pronto, não mudo mais	posso tomar outra atitude
isso me deixa louco	preciso de um tempo para avaliar melhor meus sentimentos
eles nunca vão aceitar isso ...	vou buscar fazer uma apresentação eficaz
tenho de fazer isso ...	preciso encontrar uma reação adequada
não posso	eu escolho não poder
eu preciso ...	eu escolho ...
Ah, se eu pudesse ...	eu vou fazer ...
a essa altura essa é a melhor saída (ou seria a <i>menos pior?</i>)	bem, como tínhamos previsto, temos de valer mão do plano B ...
mas isso vai desagradar o fulano	bem, como combinamos ...

Orientação para o tempo ou acontecimento

TEMPO	ACONTECIMENTO
horários/programas/pontualidade	preocupação mais com os detalhes dos acontecimentos do que com os horários
visão cronológica do tempo	visão acontecimental do tempo
o tempo é contado e medido	o tempo é vivido e experimentado
reuniões e trabalho são controlados pelo tempo	reuniões e trabalho são valorizados pelas oportunidades de realizações
nada pode ser feito sem planejamento prévio	os acontecimentos poderão indicar os rumos
preocupação com a pontualidade e quantidade de tempo gasto	preocupação com detalhes do acontecimento qualquer que seja o tempo necessário
gerenciamento do tempo para alcançar o máximo dentro dos limites fixados	consideração exaustiva de um problema até resolvê-lo
atividades marcadas com o tempo fixo e com objetivos específicos	atitude "venha o que vier", não presa a nenhum esquema
são oferecidas recompensas como incentivos	o esforço em completar o evento ou desafio é uma recompensa em si mesmo
ênfase em datas e história	ênfase na experiência presente, em vez de no passado ou futuro

Orientação para o tarefas ou relacionamento - I

TAREFAS	RELACIONAMENTO
ênfase em tarefas e normas	ênfase em pessoas e acontecimentos
satisfação em cumprir objetivos	satisfação nos relacionamentos
motivação em realizar coisas	motivação em interagir com pessoas
aceita solidão e privação social para alcançar realizações pessoais	lastima a solidão; sacrifica realizações pessoais pelo benefício do grupo
vidas frenéticas por tentar sempre se manter ocupado com alguma tarefa	gastam muito tempo e energia em manter laços pessoais
as pessoas são vistas como meros itens de seu esquema de trabalho	as pessoas são vistas como oportunidade para relacionamento e convivência
aceita as pessoas quando as tarefas e os objetivos estão sendo cumpridos	precisam da aceitação e do estímulo do grupo

Orientação para o tarefas ou relacionamento - II

TAREFAS	RELACIONAMENTO
recompensa pessoas que completam o máximo das tarefas e dos objetivos do grupo	recompensa pessoas que conseguem lidar com os conflitos e com relacionamentos
vida dirigida por uma sucessão interminável de objetivos e metas	a prioridade mais elevada é estabelecer e manter relacionamentos pessoais
passa mais tempo planejando, fazendo relatórios	passa mais tempo visitando, conversando
"vamos trabalhar e ser der tempo poderemos nos relacionar"	conhece a pessoa antes de iniciar a tarefa
burocrata - estruturalista	"humanocrata" - funcionalista
salário na base do "job description"	salário na base do valor da pessoa

Perfil comportamental ...



TESTE DE PERFIL DO LÍDER

Anote na coluna da direita um dos números a seguir, conforme o seu caso:

0 = nada a ver comigo 5 = muitas vezes
2 = raras vezes 7 = sempre

	respostas
1. Eu procuro amigos e gosto de conversar sobre qualquer assunto que aparecer.	5
2. Raramente penso no futuro; gosto de me envolver nas coisas quando elas aparecem.	7
3. Quando escolho um objetivo, me esforço por alcançá-lo, mesmo quando outras áreas da minha vida fiquem prejudicadas.	0
4. Sinto fortemente que o tempo é um recurso precioso e dou muito valor ao mesmo.	
5. Quando meu carro necessita de manutenção, eu vou à oficina autorizada, em vez de pedir que meu vizinho, que trabalha em sua própria garagem, faça o trabalho. Com profissionais eu sei que o trabalho será bem feito.	
6. Se me oferecerem uma promoção que envolve a mudança para outra cidade, o rompimento pela distância com os relacionamentos com pais e amigos não seriam empecilho para mim..	
7. Sempre uso um relógio e observo as horas freqüentemente para não	

Perfil comportamental ...



Item

Resposta

Análise do Perfil

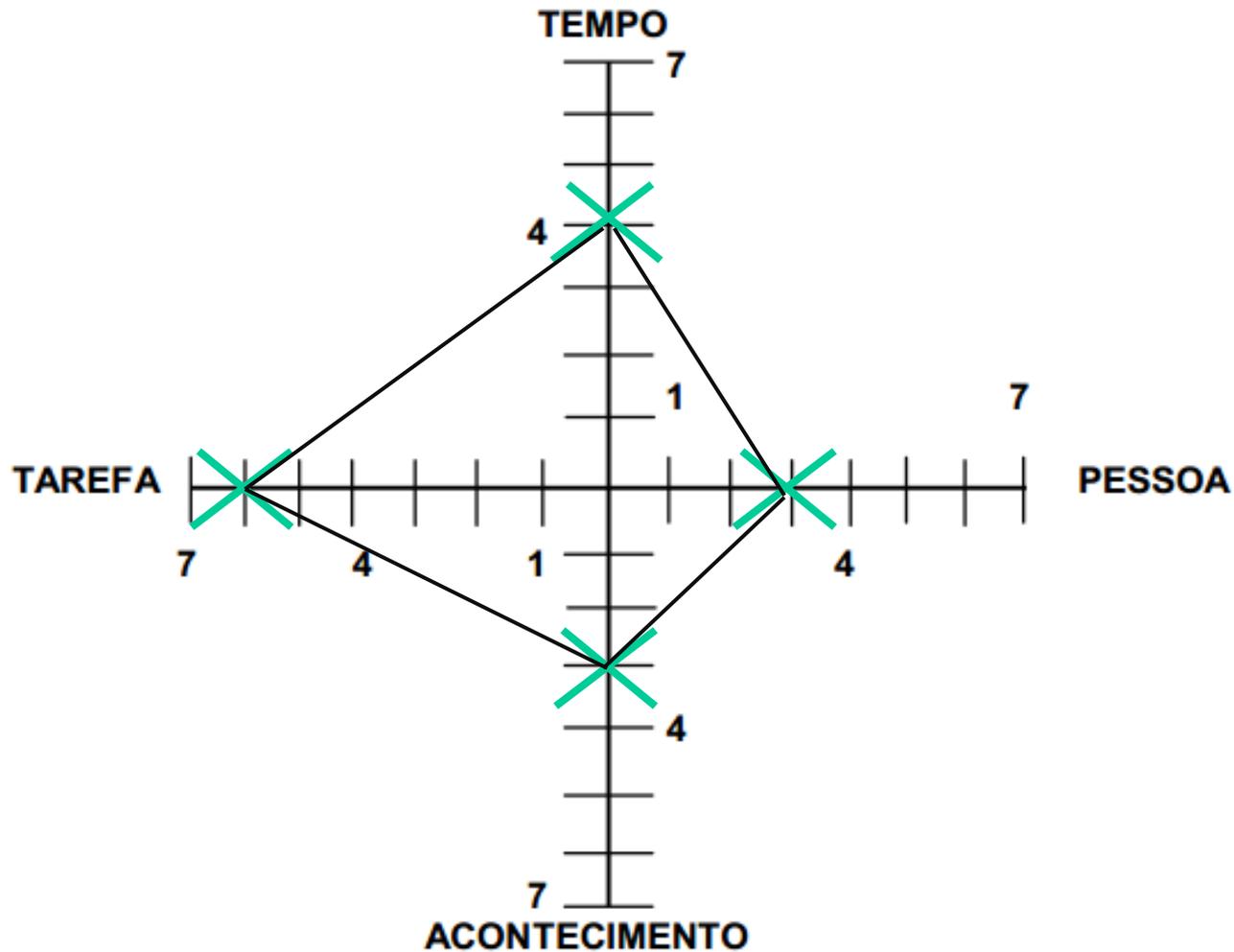
Para determinar o seu perfil, preencha suas respostas às declarações correspondentes do questionário. Por exemplo se sua resposta para a pergunta 4 era 5, então coloque um 5 após o "4=". Segue-se assim até preencher os números para perguntas 7, 9, 11 e 19. Depois some os 5 números de cada linha e divida o total por cinco para obter a média de cada característica, arredondando o resto para cima quando igual ou maior que 5.

<i>Estilo – Orientado para</i>						Total	Média
Tempo	4= 5	7= 2	9= 7	11= 0	19= 5	19	4
Acontecimento	2=	10=	13=	14=	18=		
Tarefa	3=	5=	6=	12=	17=		
Pessoa	1=	8=	15=	16=	20=		

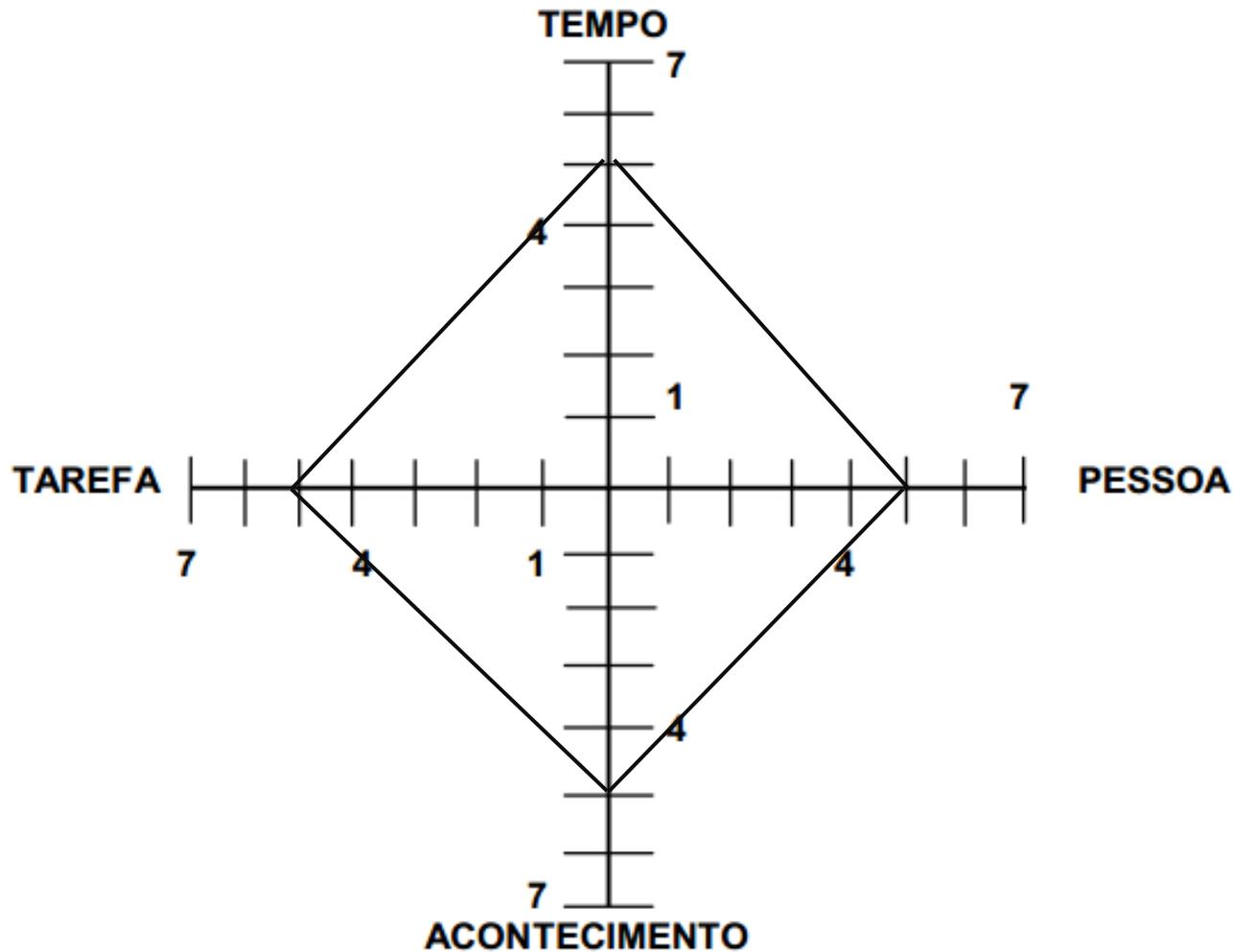
TEMPO

7

Perfil comportamental ...



Perfil comportamental ...



**Não devemos
esperar por tempos
fáceis, mas por
líderes fortes de
caráter.**

**Não devemos esperar por
tarefas iguais ao nosso
poder, mas por poder
igual às nossas tarefas.**

Philip Brooks



**Deus não escolhe os capacitados,
capacita os escolhidos.**

**Fazer ou não fazer algo depende
também da nossa vontade e
perseverança.**

Albert Einstein

Web-site:

www.etica.pro.br

E-mail:

diretor@teológica.br

rega@etica.pro.br





Direitos reservados©

**Breves citações são permitidas com a
indicação da autoria e fonte.**