

# Como Edificar Uma Igreja Frutífera

**Por Dr. Michael Brodeur**

**Desenvolvido e editado por Jordan Miller-Piche**

**Pastor's Coach**



Essas notas são da série de vídeos *“Como edificar uma igreja próspera”*, de Michael Brodeur.

As notas são projetadas para serem usadas eletronicamente em um programa de processamento de texto, como o Microsoft Word, ou impressas e perfuradas com três furos e colocadas em uma pasta.

**Copyright 2016 Pastor's Coach**

Website: [www.PastorsCoach.com](http://www.PastorsCoach.com)

Email: [info@pastorscoach.com](mailto:info@pastorscoach.com)

Todos os direitos reservados, não pode ser copiado de nenhuma forma, eletronicamente ou não eletronicamente, sem prévia autorização por escrito do Pastor's Coach

# Conteúdo

|   |     |
|---|-----|
| 1.1 Um Líder Frutífero: Vida Espiritual .....                   | 3   |
| 1.2 Um Líder Frutífero: Vida no Lar .....                       | 6   |
| 1.3 Um Líder Frutífero: Estilo de vida .....                    | 9   |
| 1.4 A Thriving Leader: Conectado ao Destino .....               | 14  |
| 1.5 Um Líder Frutífero: Mentores .....                          | 18  |
| 2.1 A Thriving Team: Liderança Base.....                        | 22  |
| 2.2 Uma Equipe Frutífera: Equipe de Liderança.....              | 27  |
| 2.3 Uma Equipe Frutífera: Alinhamento de Equipe.....            | 32  |
| 2.4 Uma Equipe Frutífera: Atribuições da Equipe.....            | 36  |
| 2.5 Uma Equipe Frutífera: Impulso da Equipe.....                | 43  |
| 3.1 Uma Missão Frutífera: Mandato .....                         | 48  |
| 3.2 Uma Missão Frutífera: Motivação.....                        | 52  |
| 3.3 Uma Missão Frutífera: Mobilização and Movimento.....        | 55  |
| 3.4 Uma Missão Frutífera: Impulso .....                         | 61  |
| 3.5 Uma Missão Frutífera: Multiplicação .....                   | 64  |
| 4.1 Uma Cultura Frutífera: Valores .....                        | 69  |
| 4.2 Uma Cultura Frutífera: Prioridades .....                    | 74  |
| 4.3 Uma Cultura Frutífera: Práticas.....                        | 81  |
| 4.4 Uma Cultura Frutífera: Programas .....                      | 86  |
| 4.5 Uma Cultura Frutífera: Pessoal.....                         | 91  |
| 5.1 Membros Frutíferos: O Ministério de Todo Membro .....       | 99  |
| 5.2 Membros Frutíferos: Estilo de Vida do Reino.....            | 104 |
| 5.3 Membros Frutíferos: Descoberta de Destino.....              | 109 |
| 5.4 Membros Frutíferos: Ministério da Igreja .....              | 115 |
| 5.5 Membros Frutíferos: Ministério do Mercado de Trabalho ..... | 120 |

# 1.1 Um Líder Frutífero: Vida Espiritual

## Todo Líder deve estar conectado à fonte

Uma Igreja Frutífera depende de um líder frutífero.

Cada um de nós tem uma vida espiritual. A questão é: sua vida espiritual está prosperando ou é limitada e travada?

Apocalipse 2: 2–4 “Conheço as tuas obras, o teu trabalho, a tua paciência e que não podes suportar os que são maus. E você testou aqueles que dizem que são apóstolos e não são, e descobriu que eles são mentirosos; e você perseverou e teve paciência, e trabalhou por amor do Meu nome e não se cansou. No entanto, tenho contra ti que abandonaste o teu primeiro amor. ”

Como você mantém vivo o seu amor por Jesus? Como você continua buscando-o? Como você continua seguindo-o? A chave é continuar a seguir Jesus.

A grama é sempre mais verde onde você rega. Regar sua vida espiritual é a chave para manter a paixão e o amor por ele. Isso se resume a um conjunto de práticas que ajudarão a manter vivos o fogo e a chama do seu coração em direção a Jesus.

## 2. Desenvolva Sua Vida de Oração

Tenha um tempo regular de oração. Como você organiza seu tempo de oração?

Construa um senso de estrutura em sua vida. A constância faz uma grande diferença. Estabeleça um hábito que o ajude a ser a pessoa que deseja.

Tenha uma “lista de oração.” Este é um modelo de oração simples que você pode seguir para ajudá-lo a orar, como por exemplo, a oração do Pai Nosso.

Mateus 6: 9–13 “Assim, portanto, ore: Pai nosso que estás nos céus, santificado seja o teu nome. Venha o teu reino. Sua vontade seja feita na terra como no céu. O pão nosso de cada dia nos dai hoje. E perdoe nossas dívidas, assim como perdoamos nossos devedores. E não nos deixes cair em tentação, mas livra-nos do Maligno. Pois Teu é o reino, o poder e a glória para sempre. Amém.”

Aqui está o modelo básico da oração do Pai Nosso:

1. Louvor: Pai nosso que estás nos céus, santificado seja o teu nome...
2. Petição: Venha o Teu Reino. Seja feita a Sua vontade assim na terra como no céu...
3. Provisão: O pão nosso de cada dia nos dai hoje...
4. Perdão: Perdoe as nossas falhas, assim como perdoamos aos nossos devedores...
5. Proteção: Não nos deixes cair em tentação, mas livra-nos do mal ...
6. Louvor: Pois Teu é o Reino, o poder e a glória. Amém.

*“A cada dia, deixe seu coração ser aquecido pela presença de Jesus. E, então, certifique-se de que pelo menos uma vez por semana você tenha um bom tempo de oração prolongado.” - Jack Hayford*

Outro modelo se baseia em: Adoração, Confissão, Ação de Graças, Súplica.

Encontre o seu melhor ritmo para a oração. Faça uma caminhada, ore e cante, faça um diário e ore, etc.

### **3. Estude a Palavra**

Passe algum tempo com a Bíblia permitindo que a Palavra de Deus fale com você. Existem histórias e verdades embutidas mesmo em algumas das passagens “difíceis”. Existem genealogias e uma história detalhada que pode nutrir e alimentar você. Pergunte: “Por que Deus colocou essa história lá ou mencionou essa pessoa”.

Reserve um tempo para promover sua vida espiritual, pois da sua vida espiritual flui todo o resto.

Provérbios 4:23 “Sobre tudo o que se deve guardar, guarde o teu coração, porque dele procedem as fontes da vida.”

Seu coração é como uma fonte. E se você nutrir sua fonte, água pura fluirá.

*João 7: 37–39 “No último dia, o grande dia da festa, Jesus se levantou e clamou, dizendo: “Se alguém tem sede, venha a mim e beba. Quem crê em Mim, como diz a Escritura, do seu coração correrão rios de água viva.” Mas isso Ele falou a respeito do Espírito, a quem os que crescem Nele receberiam; porque o Espírito Santo ainda não foi dado, porque Jesus ainda não foi glorificado.”*

Outra chave para uma vida espiritual próspera é orar ou cantar em sua língua de oração, se esse for um de seus dons. Paulo encorajou os cristãos a fazerem isso.

Como líder, certifique-se de estar no limiar da busca por Deus. Certifique-se de que você é aquele que mais está buscando o Senhor. É de você que uma sensação de bem-estar recairá sobre o resto da congregação.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo a seguir e registre suas respostas aqui ou em uma folha separada.

## 1. Crenças

Quais são suas idéias sobre como desenvolver sua vida espiritual pessoalmente e como líder? Você vê isso como uma questão crucial ou passiva? Em uma escala de 1 a 10, quão valioso é desenvolver sua vida espiritual diariamente? Como líder, quanto tempo por dia você acha que é importante dedicar à sua vida espiritual?

## 2. Comportamento

Quanto tempo você gasta desenvolvendo sua vida espiritual durante o curso de uma semana? Qual é a sua rotina habitual? Você se sente um crente fervoroso? Você sente que tem integridade verdadeira e devoção? Quão ativamente você ouve a voz de Deus?

## 3. Aplicação

Esta semana, pense onde você deseja estar espiritualmente, como pode chegar lá e como pode liderar outras pessoas até esse lugar. Siga esses passos:

1. Tire pelo menos 15 minutos por dia nesta semana para orar. Um dia por semana, passe uma hora ou duas em oração. Durante essas horas de oração, inclua o modelo da oração do Pai Nosso.
2. Busque uma rotina matutina, seja sentado numa cadeira especial ou fazendo um pouco de café. Então, tire 30 minutos a cada manhã para ler as escrituras. Enquanto estiver lendo, tire um tempo para orar periodicamente em espírito.
3. Uma vez a cada uma hora ou duas no dia, medite em Jesus por alguns minutos em sua mente e cultive Sua presença em seu coração.
4. Leia em diferentes versões. Tenha acesso a uma bíblia cronológica. Leia por prazer e para estudar.

## 1.2 Um Líder Frutífero: Vida no Lar

### A força de cada líder surge de sua casa

Qual é o fator mais importante na edificação de uma igreja frutífera? O líder da igreja deve estar frutificando pessoalmente.

Se você não tem uma vida familiar frutífera, provavelmente enfrentará desafios no âmbito da igreja. Como você constrói uma vida familiar frutífera?

#### 1. Como um Líder solteiro, assegure-se de ter o seguinte:

- a. Pessoas que contribuam com sua espiritualidade
- b. Bons amigos e relacionamentos
- c. Amigos que dividam a casa com você
- d. Uma equipe de apoio homogênea e de edificação
- e. Bons mentores no processo do seu avanço ao casamento

#### 2. Como um Líder casado, Como você está com o seu cônjuge?

Certos fatores vão guerrear contra seu casamento, e você precisa fazer um esforço especial para preservar a qualidade de quem você tem.

- a. Tenha uma noite regular para sair e namorar.
- b. Tenha um dia sabático regularmente.
- c. Nunca esteja fora de casa mais que 4 noites na semana.
- d. Faça refeições ao redor da mesa.
- e. Estabeleça rotinas, boa noite de sono e tempo em família.
- f. Tenha bons momentos ítimos e românticos.
- g. Não assista muito TV.
- h. Leia livros juntos. Mantenha seu relacionamento frutífero ao redor de informações sólidas que vai ajudar você a crescer, tanto pessoalmente quanto no relacionamento.
- i. Mantenha uma rotina de prestação de contas com seu cônjuge. Assegure-se de se perdoarem antes do sol se pôr. “‘Irai-vos e não pequeis;’ não deixem o sol se pôr sobre vossa ira, nem deis lugar ao diabo.” efésios 4:26–27
- j. Assegure-se de estar sempre processando sobre sua vida, que você é uma pessoa acessível, que é transparente, que está tendo conversas boas sólidas.
- k. Aproveite os recursos que hoje são disponíveis para ajudar no seu casamento e no ministério.

#### 3. Como você está com seus filhos?

Não há um foco ministerial mais importante para você do que seus filhos. Concentre-se em seus filhos. As pessoas exigirão seu tempo no ministério, mas você precisa manter seus filhos em prioridade.

Não ative as pressões que irão produzir a Síndrome do Filho do Pastor (FP) em seus filhos. É nesse lugar onde seus filhos se tornam um troféu ou uma demonstração de sua espiritualidade. Seus filhos precisam ser livres para crescer em um ambiente sem pressão, sem culpa e sem manipulação.

Se seus filhos estão agindo mal, dê o exemplo do pai que realmente se preocupa, colocando em ação o tipo de correção necessária. Você tem que ser capaz de proteger sua casa.

Prepare-se “psicologicamente” para estar em casa com sua família e estar presente emocionalmente com eles. Certifique-se de ter as reservas necessárias para sua esposa e filhos quando chegar em casa. Às vezes, isso significa sair com eles para fazer coisas juntos como família.

Inclua seus filhos. Tanto quanto possível, deixe-os fazer parte do seu ministério. Seja evangelizando na rua, cuidando dos pobres ou em ambientes onde eles o vejam ministrando a verdade. Leve seus filhos em viagens ministeriais algumas vezes, isso será importante para eles.

Tire dias de folga e realmente passe um tempo com seus filhos. Boas férias e bons feriados.

#### **4. Como você está com sua comunidade?**

*Oikos* é o seu grande círculo de amigos e familiares. Seu *oikos* é a chave para um lar frutífero. É preciso uma vila inteira para criar uma criança. Os pais têm a responsabilidade primária de amar os filhos, mas os parentes e amigos precisam interagir com eles para ajudá-los a crescer em plenitude. A comunidade precisa ser centrada em casa.

*Oikos*: sua vida no lar, sua família maior

Oikos (Do NAS New Testament Greek Lexicon)

*Oikos* (oy'-kos)

Grego original: oikoß

1. Uma casa
  - a. Uma casa habitada, lar
  - b. Qualquer edifício
    - i. Um palácio
    - ii. A casa de Deus, o tabernáculo
  - c. Qualquer lugar de habitação
    - i. do corpo humano como a morada dos demônios que o possuem
    - ii. de tendas e cabanas e, posteriormente, de ninhos, baias, tocas, de animais
    - iii. o lugar onde alguém fixou sua residência, residência fixa, domicílio
2. os internos de uma casa, todas as pessoas formando uma família, uma casa
  - a. a família de Deus, da Igreja Cristã, da Igreja do Antigo e Novo Testamento
3. estoque, família, descendentes de um

Se você puder manter sua vida familiar frutífera, poderá construir uma vida pessoal que é um dos alicerces para construir uma igreja frutífera.

# PLANILHA DE PERGUNTAS:

Tire um tempo a seguir e registre suas respostas aqui ou em uma folha separada..

## 1. Crenças

Quanto valor você atribui à sua vida doméstica no que se refere à missão da sua igreja e à Grande Comissão? Você acredita que essas coisas estão relacionadas? Você acredita que a igreja deve separar os dois ou colocá-los juntos? Isso é, vida doméstica e vida ministerial.

Como seu cônjuge e filhos se sentem a respeito do seu ministério? Que sinais eles demonstram a respeito de como se sentem?

## 2. Comportamento

Como você está cultivando seu relacionamento com seu cônjuge e filhos? Isso faz parte da sua rotina diária ou semanal? Você já cancelou um plano familiar para passar um tempo com um membro da igreja? Você passa bastante tempo com parentes e amigos fora do prédio da igreja?

## 3. Aplicação

Esta semana, dedique algum tempo para ouvir o coração de sua família sobre seu relacionamento com eles e o que eles pensam sobre seu ministério. Siga os passos abaixo:

1. Se você é solteiro, vá até a lista acima no ponto 1 das notas, "Como um único líder solteiro..." certifique-se de que você está começando a atender a todos os requisitos de um único líder.
2. Se você é casado, leia a lista acima no ponto 2 das notas, "Como um líder casado ...", a respeito de seu cônjuge. Certifique-se de começar a implementar esses pontos esta semana.
3. Passe pelo ponto três das notas, "Como você está com seus filhos?" concernente a seus filhos. Certifique-se de começar a implementar esses pontos esta semana.

Considere os pontos a seguir para o futuro:

- Reserve pelo menos duas noites por semana com seu cônjuge e filhos para passarem algum tempo juntos. Certifique-se de que pelo menos um desses momentos seja uma atividade divertida.
- Planeje um programa estendido juntamente com a família.

## 1.3 Um Líder Frutífero: Estilo de Vida

### Todo líder precisa cultivar uma vida multifacetada

Sua vida pessoal é a chave para uma igreja próspera. Seu estilo de vida é importante para a experiência geral.

O que você faz naturalmente é um indicador assertivo sobre quem você é em detrimento ao que você diz acreditar ser e até mesmo o que deseja ser. Mostre-me seu talão de cheques e calendário, e direi o que é realmente importante para você. No final das contas, gastamos tempo fazendo as coisas que são mais importantes para nós.

Seu estilo de vida precisa ser o mais natural possível e refletir quem você é em Cristo; não se preocupe em agir com performance para extrair um resultado como de um "ministro profissional".

Há um problema que pode surgir quando você entra em um ministério pastoral de tempo integral remunerado. Você pode começar a sentir que "basta dar um pedaço do seu tempo ao seu ofício" e "o resto da minha vida é minha". Mas o fato é que tudo pertence a Jesus.

Colossenses 3:17 "E tudo quanto façais por palavra ou por ação, fazei tudo em nome do Senhor Jesus, dando graças a Deus Pai por Ele."

A sua vida em casa é igual à sua vida na igreja? Você está vivendo um estilo de vida do reino? Você tem estabelecido uma cerca de segurança para se manter focado em Jesus, não importa no que esteja envolvido?

Não devemos nos privar de fazer coisas divertidas, mesmo que algumas pessoas nos julguem por essa causa; por isso é importante que estejamos fazendo isso na presença do Senhor com um coração de adoração a Jesus.

O fundamento de um estilo de vida do reino é que estamos sempre cientes de que Deus pode ter um propósito independente de onde estamos ou sobre o que estamos fazendo.

Você é capaz de praticar as expressões naturais de Cristo em sua vida à parte de qualquer estrutura ou programa que esteja te dando as diretrizes? Esse é o verdadeiro teste de um estilo de vida prático: o que é natural para você se torna natural ao seu redor por causa de quem você é.

#### 1. Saúde Física: Como você está se tratando?

- a. Quais são seus hábitos alimentares?
- b. Quais são seus hábitos de descanso?
- c. Você tem estimulado sua mente?
- d. Você está estimulando seu corpo com atividades que são saudáveis?

Tente estar ativo e saudável. Você pode achar útil fazer longas caminhadas e orar ao ar livre.

## **2. Saúde emocional: você está mantendo viva sua saúde emocional?**

- a. Você está tão exausto que não quer falar com ninguém?
- b. Você está mantendo sua saúde emocional viva?
- c. Você está resistindo à tentação de cair em frustração, amargura e ressentimento?
- d. Você está processando sua ira diante de Deus quando fica com raiva e está alcançando uma sensação de alívio no Espírito?
- e. Você está gerenciando o medo e outros tipos de ansiedade de forma eficaz?
- f. Se você começar a tentar administrar seus problemas por meio de alimentação, TV ou outras coisas, você se verá à deriva em um estilo de vida de escravidão. Torna-se um estilo de vida viciante que, em última análise, leva você a uma doença.
- g. Certifique-se de fazer atividades ao ar livre.
- h. Certifique-se de que você está se conectando com pessoas.
- i. Brinque com seus filhos.

## **3. Equilíbrio: reserve um tempo para se divertir na vida**

A questão dos hobbies é super importante. É fácil ser sugado para a função de ministério e tentar processar as pressões do ministério, e isso pode privá-lo de apenas aproveitar a vida. Arranje tempo para desfrutar da vida.

Precisamos de sustentabilidade. Não estamos em uma corrida - estamos em uma maratona. É uma jornada para toda a vida. Se estou constantemente correndo a uma velocidade vertiginosa, vou me cansar. Serei capaz de fazer muito no front-end, mas vou me esgotar no final dessa coisa.

Certifique-se de que você está levando um estilo de vida fisicamente saudável, emocionalmente saudável e que está envolvido com outros interesses. Em última análise, o fruto desse tipo de vida produzirá saúde no corpo.

Por que Deus fez a humanidade dormir um terço de nossas vidas? Se fosse tudo sobre trabalho e realização do trabalho, Deus poderia ter nos feito dormir apenas três horas por dia ou não dormir. Mas Deus nos favorece. Ele projetou o corpo humano para que pudéssemos realmente descansar e ficar em um estado de descanso durante um terço do dia.

Deus valoriza o descanso. Ele instituiu o sábado porque deseja que encontremos períodos de descanso.

O princípio do sábado é incrivelmente valioso:

- a. *Princípio do sábado: Se eu der um dia a Deus e apenas descansar, recuperar e restaurar minha saúde física, mental e relacional, Deus pode fazer mais em seis dias do que eu em sete.*

- b. *Princípio do Dízimo: Se eu der o dízimo em 10 por cento, Deus pode fazer mais através de mim com 90 por cento do que eu ficando com o total de 100 por cento.*

Deus é maior do que todos os meus recursos. Ele é capaz de gerenciar meus recursos de uma maneira que produz grandes frutos a longo prazo.

Examine seu estilo de vida. Converse com seu cônjuge e filhos e pergunte a eles: "Como vocês querem que nossa vida seja?"

Podemos começar a construir estruturas que nos ajudarão a ser as pessoas e famílias que desejamos ser. Vamos assegurar que estamos dedicando um tempo com nossos filhos para ampliar seus interesses por música, arte, diversão e brincadeira. A diversão deve ser um dos valores mais altos de nossas famílias. A diversão é um dos valores mais altos do Céu!

Certifique-se de que está adotando um estilo de vida equilibrado.

Com um bom autogoverno e autogestão, você ainda pode ser incrivelmente eficaz no ministério e ainda assim viver uma vida que é, em última análise, sustentável a longo prazo.

Dedique-se a boas disciplinas dessa forma - para construir um bom estilo de vida e estabelecer tal forma de viver para que aqueles que estão caminhando com você possam ver a integridade de sua vida e possam ter o desejo de transformar a deles.

# PERGUNTAS DA PLANILHA

Tire um tempo a seguir e registre suas respostas aqui ou em uma folha separada.

## 1. Crenças

Você acredita que coisas “naturais”, como exercícios, têm impacto na liderança do seu ministério? Você acredita que suas aspirações e valores são o que você pratica diariamente? Você acha que uma “vida equilibrada” é possível com seu estilo de vida atual?

## 2. Comportamento

Escreva abaixo 3 categorias:

1. Saúde física
2. Saude emocional
3. Hobbies, criatividade, descanso

O que você está fazendo atualmente e intencionalmente para melhorar em cada uma dessas áreas? Como cada área faz parte da sua rotina diária ou semanal? Você tem um hobby? Como está sua saúde? Como está seu coração emocionalmente? Você tem momentos de descanso? Você já perdeu a paciência com um membro da equipe ou de sua igreja? Você se pega agindo de maneira diferente na igreja diferentemente do que em casa ou na cidade?

### 3. Aplicação

Você vive uma vida equilibrada? Siga os passos abaixo:

1. Preencha a tabela abaixo. Use as notas acima para implementar as etapas a serem executadas em cada área.

| Física   | Emocional  | Hobby/Descanso  |
|--|--|---|
| Ex) Vá para a academia 2x essa semana (Segunda e Quarta a cedo)              | Ex) Escrever um resumo de 10 minutos do meu dia antes de dormir    | Ex) Ensaiai violão nos últimos 20 minutos do meu almoço 3x na semana. |
| Ex) Substituir o almoço completo apenas por um prato de salada 3x na semana. | Ex) Ira o parque com as crianças após o trabalho na sexta a noite. | Ex) Pescar nesse sábado à tarde.                                      |
|  |  |   |
|  |  |   |
|  |  |   |
|  |  |   |
|  |  |   |
|  |  |   |

2. Comece a prestar atenção à maneira como você age na igreja e em casa. Certifique-se de que em ambos os lugares você tem a mesma disposição e comportamento.

## **1.4 Um Líder Frutífero: Sincronização de Destino**

### **Todo Líder Precisa Se Alinha Com o Seu Designe**

Ser uma pessoa frutífera, viver um estilo de vida frutífero, é a chave para sua capacidade de construir uma congregação frutífera e autêntica.

Cada um de nós é chamado para cumprir um destino em Cristo.

Efésios 2:10 “Porque somos feitura sua, criados em Cristo Jesus para as boas obras, as quais Deus de antemão preparou para que andássemos nelas”.

Você é um indivíduo incrível e único. Sua impressão digital é diferente das 7 bilhões de outras pessoas no planeta; você tem uma impressão de voz e impressão de íris exclusivas - você é totalmente único. O Deus que pode produzir esse tipo de singularidade também pode produzir singularidade em nosso chamado e dons. Quem você foi chamado para ser como líder é diferente de qualquer outra pessoa. Há certas coisas que você fará maravilhosamente bem por causa de quem foi projetado para ser!

Como líder, você precisa estar sincronizado com sua estrutura em Cristo. Não tente cumprir uma função para a qual você não foi estruturado ou projetado.

A chave para o crescimento da igreja é a delegação. Mas delegação sem desenvolvimento é um problema real e sério. Há muitos líderes que doam empregos, mas eles não procuram desenvolver seu pessoal, e principalmente não os desenvolvem com base em seu verdadeiro projeto em Cristo.

Não dê às pessoas papéis e responsabilidades apenas com base na disponibilidade ou vontade, mas baseado no verdadeiro dom do indivíduo. Atribuir papéis e responsabilidades às pessoas com base na disponibilidade pode criar caos, frustração, esgotamento e problemas aos outros. Não faça isso com você mesmo - isso pode criar problemas que farão com que você tenha dificuldades a longo prazo.

#### **1. Você quer se tornar vivo?**

O que te faz viver? Onde você encontra a maior recompensa? O que te faz “brilhar”? Essas são as coisas que você deve focar. Certifique-se de que a preponderância do que você está fazendo está de acordo com sua vocação. Isso significa que cerca de dois terços devem estar alinhados com o que você faz para ganhar a vida e talvez um terço seja o que você chamaria de “trabalho enfadonho”.

#### **2. Encontre o equilíbrio em suas paixões, prazer e dever**

O dever é importante e fundamental; é uma rede de segurança. É como um padrão de tudo o que fazemos. Fazemos porque é certo. Fazemos isso porque Deus é bom e nós O obedecemos. Mas o dever não é um motivador sustentável para você ou qualquer pessoa em sua igreja.

Você tem que encontrar prazer no que está construindo. Você tem que encontrar prazer no que está fazendo.

Na medida em que você pode explorar esse fluxo de prazer, você encontrará uma enorme quantidade de impulso pessoal que o impulsionará para a frente e o mínimo de frustração e obstáculo.

- O que você pode fazer de maneira única que ninguém mais pode fazer da mesma maneira?
- O que você poderia fazer daquilo que designa como responsabilidade a outras pessoas, no entanto elas poderiam fazê-las melhor só porque foram designadas para esse propósito pelo Deus vivo?

Não se concentre apenas na delegação, mas também no desenvolvimento. Deixe o trabalho se tornar o contexto para o desenvolvimento de alguém.

Crie uma dinâmica “ganho mútuo”. Você é abençoado por alguém servindo em uma área que você prefere não servir. Ao mesmo tempo, você também o está movendo em direção aos seus objetivos e destino em Cristo de uma forma que produz aquela dinâmica “ganho mútuo”.

### **3. Sincronize a visão do ministério e a visão da sua vida.**

Qual é o seu conjunto de dons? Qual é o seu dom ministerial no contexto de Efésios 4:11? E quanto aos seus dons de Romanos 12? Cada um desses dons é uma dimensão de quem você é. Cada um desses dons faz parte do seu perfil de ministério como líder.

Descubra quem você é e certifique-se de que seus deveres e responsabilidades correspondem às coisas que lhe dão vida.

Muitas pessoas acabam gastando muito tempo focadas em coisas que não são vitais. Como resultado, eles atingem o esgotamento muito rapidamente. Depois de esgotados, sua capacidade de conduzir a igreja a uma existência frutífera e próspera se torna limitada e prejudicada. Torna-se um gongo e um címbalo retinindo (1 Coríntios 13: 1).

Se você descobrir as coisas que o faz se sentir vivo e começar a viver nessa posição, cada grama de energia e entusiasmo que você exalar vai realmente imprimir em seu povo uma paixão autêntica que os faz se erguer e encontrar suas áreas de maior fertilidade. Isso causa uma sensação geral de crescimento em sua igreja, que produzirá os resultados que você deseja. Passe algum tempo perguntando a Jesus sobre você.

Passe algum tempo olhando para o seu passado e vendo onde você foi mais produtivo.

Passe algum tempo olhando para o seu coração e perguntando: “Onde sou mais feliz? O que mais me empolga quando estou servindo a Jesus?”

Certifique-se de compreender as quatro a cinco áreas que o fazem sentir vivo. Em seguida, comece a investir a maior parte do seu tempo nessas coisas para que você viva em um lugar de crescente entusiasmo. Você pode realmente transmitir esse mesmo dom de entusiasmo para aqueles que você está liderando para que eles possam trazer transformação para o mundo ao seu redor.

# PERGUNTAS DA PLANILHA:

Tire um tempo a seguir e registre suas respostas aqui ou em uma folha separada.

## 1. Crenças

No passado, quanto valor você dava ao seu coração enquanto desenvolvia o ministério? Você percebe que caminhar com Jesus é algo prazeroso? Ou Jesus não é tanto como uma aventura como é alguém a quem você deva obedecer?

Como você define a palavra destino baseada no seu passado? Você acredita que os seguidores de Jesus têm um destino?

## 2. Comportamento

Suas tarefas ministeriais atuais lhe geram vida, cansam ou não produzem nenhuma emoção? Os voluntários e a equipe de sua igreja estão entusiasmados com o que estão fazendo? Ou eles apenas têm a sensação de servir à igreja?

Você sabe para o que foi chamado a fazer? Você conhece os pontos fortes do seu ministério principal? Você está caminhando com essas habilidades agora? Como você poderia fluir nisso com mais regularidade?

## 3. Aplicação

**Passé algum tempo esta semana refletindo sobre as coisas da vida, do passado e do presente, que o fazem ganhar vida. Siga os passos abaixo:**

1. Acesse [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com) e conclua as cinco avaliações do teste de perfil de destino. Se você for um membro VIP, você tem um Destiny Profiler grátis. Isso refletirá seus dons, motivações, paixões e prazeres.
2. Compare seus resultados com suas responsabilidades de liderança atuais. Preencha as duas categorias abaixo.
  - Resultados de Destino: Seu resultado Destiny Finder.
  - Responsabilidades recorrentes.
3. Faça anotações daquilo que não se encaixa. Encontre as principais diferenças entre os dois. Comece a pensar em delegar as responsabilidades com as principais diferenças aos líderes que você vê, que poderiam fazer essas coisas naturalmente e com prazer. Observe essas pessoas e comece a falar com elas sobre isso.

| Destiny Results | Current Responsibilities |
|-----------------|--------------------------|
|                 |                          |

4. Compartilhe [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com) com sua equipe de liderança central e faça com que eles conclua o teste de destino gratuito. Se você for um membro VIP, terá 10 testes de Destino gratuitos para dar à sua equipe principal.

# 1.5 Um Líder Frutífero: Mentores

## Todo Líder Precisa de Um Líder

Cada um de nós precisa de mentores. É fácil chegar ao topo e ficar preso no pântano de suas próprias idéias.

Uma maneira simples de obter mentoria é simplesmente ouvir outros mestres e permitir que suas ideias desafiem as suas próprias. Delicie-se com diferentes perspectivas por entender que precisa ser desafiado. Leia livros e ouça palestrantes que não concordam com você simplesmente porque você quer crescer.

Passa algum tempo com líderes. Tenha irmãos e irmãs mais velhos e pais e mães espirituais em sua vida. Dê aos pais espirituais permissão para falar em sua vida como um pai faria com um filho.

Sem serviço, responsabilidade e supervisão, você pode cometer erros, criar problemas e cair no orgulho ou na tentação que podem impedi-lo de terminar esta corrida com força.

### 1. O que é Mentoria?

Mentorear é ter alguém em sua vida que seja capaz de fazer as perguntas certas e dar-lhe a opinião certa para torná-lo o líder que Deus deseja que você seja.

Nem um único líder na terra para de crescer. Cada um de nós é chamado a continuar crescendo. Somos discípulos primeiro e líderes depois.

Filipenses 3: 12-14: “Não que já tenha alcançado, ou já seja perfeito; mas prossigo para alcançar aquilo para o que também Cristo Jesus me conquistou. Irmãos, não me considero como tendo apreendido; mas uma coisa eu faço, esquecendo-me das coisas que ficam para trás e avançando para as que estão à frente, prossigo para a meta pelo prêmio da vocação para cima de Deus em Cristo Jesus”.

Deus nos colocou em uma jornada que não será concluída por muitos anos. Estaremos sempre aprendendo. Estaremos sempre crescendo, mesmo depois de fazer a transição desta vida para a outra.

*“Finalmente cheguei em casa! Este é o meu verdadeiro país! Eu pertencço a este lugar. Esta é a terra que tenho procurado toda a minha vida, embora nunca a tivesse conhecido até agora ... Suba mais, venha mais para dentro!”*

*- C.S. Lewis, a última batalha*

### 2. Mentoria de constelação: tenha pessoas diferentes dando sua opinião

Diferentes pessoas com diferentes tipos de pontos fortes podem ser diferentes fontes de contribuição em sua vida. Aproveite essas pessoas, mesmo que elas não saibam quem você é. Ouça seus ensinamentos ou faça-lhes perguntas como um amigo e receba uma bênção deles.

Na mentoria de constelações, tende a haver uma pessoa a quem você dá mais crédito. Este será aquele que você geralmente consideraria seu pai ou mãe espiritual.

Você pode ler um livro escrito por um autor de duzentos anos atrás que o "orienta", simplesmente porque você não está limitado pelo tempo. Você pode realmente obter sabedoria e permitir que essa sabedoria seja aplicada em sua vida de uma forma transformadora. A chave é ser um aluno ao longo da vida.

Olhe para as pessoas que estão um pouco à sua frente no caminho do desenvolvimento, para que você possa tirar proveito de sua sabedoria e experiência. Você não precisa cometer os mesmos erros que eles cometeram para aprender o que agora podem lhe ensinar.

### **3. Ter um parceiro de prestação de contas**

Você precisa que as pessoas perguntem como você está indo. Você precisa de pessoas para entrar em contato com você. Você precisa que as pessoas lhe façam perguntas como: "Como está seu casamento? Como está sua vida pessoal? "

Isso ajuda a mantê-lo no caminho certo. Ajuda a iluminar você e a torná-lo mais autoconsciente.

### **4. Ter pais e mães espirituais**

A maioria de nós vive em uma sociedade órfã onde nossos pais naturais não sabiam como nos criar bem, e nossos pais espirituais também tiveram dificuldades. Estamos em uma geração em que Deus está enfatizando a paternidade espiritual e a maternidade; é hora de mergulharmos no que isso significa.

Podemos nos tornar as mães e pais espirituais que nunca tivemos. Estamos prestes a ser inundados com novos bebês espirituais. Estamos à beira de uma colheita massiva que pode ser maior do que qualquer coisa que o mundo já viu em toda a história humana. E a pergunta é: "Será que vamos estar prontos?"

- Teremos maturidade e senso de responsabilidade para ter novos bebês espirituais sob nossas asas?
- Vamos amá-los e preenchê-los como mães e pais espirituais e cuidar deles e desenvolvê-los até a plena idade adulta por conta própria?

Teremos a graça de fazer essas coisas? Acredito que sim, mas precisamos focar e inovar para ver isso acontecer.

Certifique-se de que a igreja que você está construindo tenha espaço para os "bebês". Certifique-se de criar um grupo de grandes mães e pais espirituais que estão abertos a contribuir com o trabalho e assegurar que eles tenham mentores em suas vidas que estejam falando em suas vidas. Certifique-se de que esses pais e mães espirituais também estejam percebendo sua responsabilidade de trazer essa mesma graça de mentoria para os crentes mais jovens para elevá-los à plenitude de Cristo.



1. Reserve algum tempo em oração e escreva no papel as pessoas que poderiam preencher esses lugares vazios.
2. Aborde aquelas pessoas que podem preencher esses lugares e iniciar esse relacionamento e / ou começar a colher desse autor / líder.
3. Reserve um tempo pelo menos uma vez por semana com um mentor atual e / ou um aspirante a mentor.
4. Abençoe seu mentor - leve-o para almoçar, leve-lhe um novo livro de que goste, etc. Agradeça por eles estarem lhe proporcionando sabedoria e experiência de vida.

## 2.1 Uma Equipe Frutífera: Equipe base

### Construindo Sua Equipe Base

Como construímos uma equipe frutífera?

Lucas 8: 1–3: “Aconteceu então, depois, que Ele passou por todas as cidades e aldeias, pregando e trazendo as boas novas do reino de Deus. E os doze estavam com Ele, e certas mulheres que haviam sido curadas de espíritos malignos e enfermidades - Maria chamada Madalena, da qual vieram sete demônios, e Joana, esposa de Chuza, o mordomo de Herodes, e Susana, e muitos outros que contribuíram com Ele dos próprios recursos. ”

Mateus 4:19: “Então lhes disse: 'Siga-me, e eu vos farei pescadores de homens.'”

Jesus tinha uma comitiva de provavelmente trinta ou quarenta pessoas que faziam parte de Sua equipe inicial de liderança central. Ele acabou dividindo sua equipe em grupos diferentes:

- Os três - Pedro, Tiago e João - juntaram-se a Ele no monte da transfiguração.
- Os outros nove (parte dos doze discípulos) tinham deveres e responsabilidades como parte da equipe.
- Jesus treinou outros setenta e os comissionou a ir a todas as cidades e vilas que Ele estava para ir (Lucas 10: 1-24).

Jesus construiu sua equipe concentricamente.

Precisamos começar com o núcleo. Quem está em sua equipe principal? Quem faz parte dos três a cinco indivíduos que carregam seu coração, visão e mandato e que estão voltados para você como pastor e líder? Como você se conecta a esses indivíduos e constrói uma equipe com eles?

Eles são o núcleo. Eles são a massa crítica sobre a qual todas as outras equipes que você está construindo serão orientadas. Eles são o sol no centro de seu sistema solar ministerial. É importante que você comece com essa equipe e construa com eles primeiro.

#### 1. Cada equipe central modela unidade e diversidade

Certifique-se de que sua equipe principal seja diversificada de várias maneiras diferentes. Certifique-se de ter diferentes dons e temperamentos representados em sua equipe principal. Você tem uma equipe diversificada o suficiente para representar diferentes aspectos do coração de Deus?

Diversidade de experiências, DNA, história de vida, níveis econômicos ou mesmo educacionais, todos dão a você uma perspectiva de como liderar sua igreja de uma maneira mais ampla. Diversidade é a chave.

Ao valorizar a diversidade, valorize a unidade. Como você os reúne? Como eles interagem uns com os outros? Como eles se alinham com você como seu líder, tanto pessoal quanto organizacionalmente? Como você pode sincronizá-los para que criem uma sinergia que contribui para uma equipe eficaz?

## 2. A Igreja que Jesus edificou

Como Jesus formou sua equipe? Ele convocou muitas pessoas diversas. Muitos eram pescadores. Um era cobrador de impostos. Um era um fanático. Alguns eram mais voltados para os negócios; alguns eram apenas trabalhadores.

Ele não chamou as pessoas que não conseguiam administrar suas vidas para fazer parte dessa equipe principal. Ele também não ligou para muitas pessoas que pertenciam aos setores superiores da sociedade. Ele escolheu o cerne, o tipo de pessoa “sal da terra”.

Pense em como você vai construir sua equipe, quem vai estar nela e como vai uni-los em torno de sua visão.

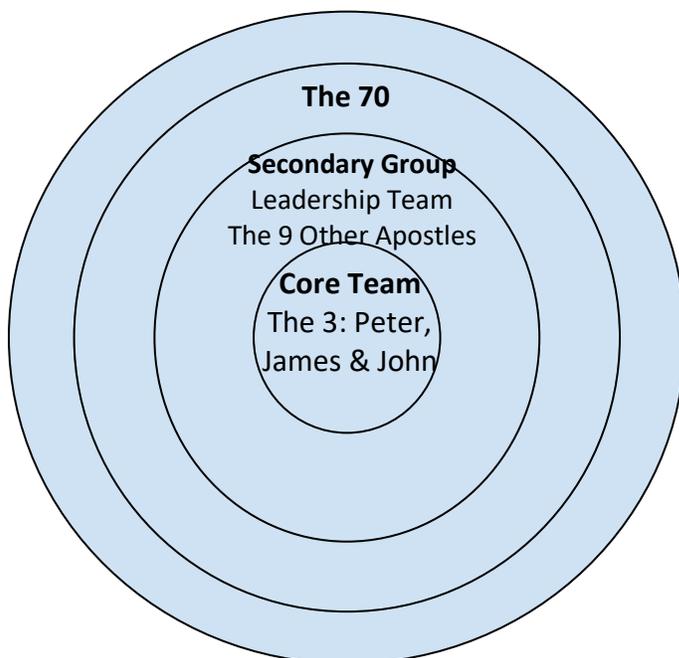
## 3. Liderança concêntrica: Construindo uma equipe coesa

Sua principal equipe de ministério em sua igreja provavelmente será de doze a vinte pessoas. Mas fora desse grupo você tem um núcleo que está mais próximo de você. Você acessa essas pessoas e dá feedback em um nível mais profundo. Eles estarão em ambientes especiais com você. Mas eles não podem existir aparte de uma equipe maior.

Como você está construindo concêntrica? Você está construindo bem esse grupo principal? Você os está construindo com algum relacionamento com um nível próximo de envolvimento?

## 4. O poder da estratificação

Círculo de Liderança de estratificação.



- Como você vai estratificar sua equipe de liderança?
- Que tipo de requisitos você terá para cada nível?
- Que tipo de qualificação você colocará em prática para cada nível?

Construir uma equipe de liderança requer estratégia e intenção. Certifique-se de que as pessoas da equipe principal compartilhem seus valores, visão, prioridades e um senso de práticas comuns que os unam.

Se você construir bem a equipe central, eles naturalmente começarão a infundir o mesmo nível de unidade e diversidade no grupo de nove ou doze, e para o próximo grupo de trinta a setenta.

Há um poder nesta estratificação que você pode começar a implementar. Depois de estabelecer níveis de envolvimento, responsabilidade, responsabilidade e privilégio, você começa a criar uma atualização de liderança. A aspiração de se aproximar da equipe central cria uma “corrente ascendente” cultural que atrai as pessoas e lhes concede níveis cada vez maiores de realização e responsabilidade em Cristo.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo a seguir e registre suas respostas aqui ou em uma folha separada.

## 1. Crenças

Quanto valor você atribui em ter uma equipe principal? Quão importante é para você que sua equipe principal acredite em sua visão e a tenha assumido? Você acredita que a diversidade é importante em uma equipe? Qual a diversidade de uma equipe que você precisa?

## 2. Comportamento

Quantas pessoas estão atualmente em sua equipe de liderança? Você consegue diferenciar entre suas equipes principais, secundárias e de terceiro nível? Você está servindo principalmente à visão daqueles em suas diferentes equipes, ou eles estão servindo principalmente à visão do ministério?

As pessoas em sua equipe têm um coração semelhante para o ministério? Ou há tensão entre a visão do ministério e suas próprias visões únicas? Você está aprendendo ativamente com as perspectivas que diferem das suas em sua equipe de liderança?

## 3. Aplicação

Escreva os nomes das pessoas em cada nível de liderança e siga as etapas abaixo:

| Liderança base | Liderança Secundaria | Terceiro nív. De Líderes |
|----------------|----------------------|--------------------------|
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |
|                |                      |                          |

| Liderança base | Liderança Secundaria | Terceiro ní. De Líderes |
|----------------|----------------------|-------------------------|
|                |                      |                         |
|                |                      |                         |
|                |                      |                         |
|                |                      |                         |

1. Faça essas perguntas a você mesmo:

- Existe alguém em qualquer nível de sua equipe de liderança que precisa ser movido para mais perto ou mais longe da equipe principal?
- Você precisa implementar pessoas mais diversificadas em sua equipe de liderança? Nesse caso, escreva algumas pessoas que você acha que poderiam preencher os cargos necessários.
- Você precisa de mais união na equipe? Nesse caso, considere trazer líderes mais alinhados com sua visão para trabalhar com sua equipe atual.

2. Use o gráfico acima para traçar a colocação ideal de seus líderes. Comece a trabalhar em algumas dessas mudanças esta semana.

## 2.2 Uma Equipe Frutífera: Equipe de Liderança

### Construindo Sua Equipe Base Maior

Você vai precisar de um grupo maior de líderes que possam ajudar a disseminar a visão e a missão. Se tudo depender do líder-chave para orientar todos, traga-os para a frente e tenha o tipo de relacionamento que você precisa com as pessoas para motivá-las, incentivá-las e movê-las como um grupo maior, você estará em um riacho sem remo. O fato é que precisamos um do outro.

Precisamos de apresentações diferentes para atingir mentes diferentes. Comece a pensar em "equipe".

#### 1. Sua equipe pode estender a visão e a missão

Como você pode pegar sua equipe principal e começar a mobilizá-la para recrutar outros indivíduos para um relacionamento e associação? Como eles podem fazer isso de uma forma que lhes permita assumir a responsabilidade de transmitir os valores, visão, missão e todos os aspectos de quem somos como ministério?

Quando seu núcleo está alcançando o segundo círculo de líderes, ocorre uma dinâmica poderosa. Você descobrirá que o ímpeto está começando a se construir de uma forma poderosa.

Conforme você está liderando uma equipe à frente, você precisa se perguntar estas perguntas:

- “Como estou incentivando a equipe?”
- “Como estou incentivando a equipe?”
- “Como eu recruta indivíduos e os trago?”

John Wimber, ex-líder do movimento da Igreja Vineyard, usou este ciclo de desenvolvimento de liderança:

- I – Identificar
- R – Recrutar
- T – Treinar
- D - Desenvolver
- M – Mentorear
- N - Nutrir

O que é um líder F.D.E.?

- F – Fiel
- A – Disponível
- T - Ensinável

Como você pode recrutar pessoas com tempo, habilidade e humildade para serem trazidos como líderes em potencial e elevados em suas metas?

A maior qualificação para a liderança em seu ministério deve ser que o indivíduo tenha um coração dócil.

## **2. Cada nível de envolvimento tem diferentes qualificações**

Como você está qualificando seus líderes? Você precisa examinar certos aspectos de quem eles são.

- Eles não precisam ser perfeitos, mas precisam estar em processo.
- Eles são saudáveis física, emocional e intelectualmente?
- Eles têm consciência da importância das pessoas em um nível acima do normal?
- Procure o fruto do Espírito: amor, alegria, paz, longanimidade e domínio próprio.
- Procure sua capacidade de se relacionar com os outros.
- Observe suas habilidades pessoais e sobrenaturais.
- Eles sabem orar pelas pessoas?
- Eles sabem como aconselhar alguém?
- Eles sabem como ajudar alguém por meio do perdão ou do arrependimento?

Você quer assegurar que está trabalhando com pessoas que possuem habilidades básicas. Trabalhe com pessoas que sabem como obter a ajuda de quem precisam, quando precisam. Devem ser pessoas que saibam como contar com mentores e líderes-chave para se tornarem quem são.

## **3. Pense sobre responsabilidade, autoridade, responsabilidade e privilégios.**

**Responsabilidade:** Crie níveis de responsabilidade. Permita que alguém tenha uma posição de nível básico para medir sua capacidade de liderar e você poderá promovê-lo a níveis mais altos de responsabilidade posteriormente.

**Autoridade:** Como eles usam autoridade? Eles machucam as pessoas? Eles são descuidados às vezes? Eles são arbitrários e exigentes? Ou são capazes de atrair as pessoas e trabalhar com elas de maneira sensível? Como eles exercem autoridade? Como eles agem sob autoridade?

**Prestação de contas:** Eles recebem bem a correção? Se eles estão lutando com um problema, eles sabem como trazer um parceiro de prestação de contas para ajudá-los?

**Privilégios:** As pessoas que você está recrutando para a liderança têm a capacidade de gerenciar privilégios?

## **4. Definir posições e caminhos**

Sempre defina as expectativas. Defina em que você espera que seus líderes cresçam.

Quando suas definições são insuficientes, é fácil recorrer à liderança arbitrária que se torna controladora e parental, e pode eventualmente bagunçar a cultura que você está tentando

construir. Construa equipes saudáveis e frutíferas onde cada indivíduo é saudável. Ajude-os a entender seus destinos pessoais e o destino da organização. Ajude-os a sincronizar seus destinos pessoais com o destino da organização de uma forma que essa equipe de liderança frutífera poderá construir uma igreja frutífera.

# PLANILHA DE PERGUNTAS:

Tire um tempo a seguir e registre suas respostas aqui ou em uma folha separada.

## 1. Crenças

Quais são seus pensamentos sobre a construção de equipes de liderança em seu ministério? Você acredita que deve depender de equipes ou assumir a maior parte da responsabilidade sozinho?

Quão importante é para sua equipe principal mobilizar novos líderes? Que nível de qualificação você acredita que os líderes de seu ministério deveriam ter? Você acredita que monitorar o progresso de seus líderes é importante ou é algo que eles deveriam fazer por conta própria?

## 2. Comportamento

Qual é o seu modelo atual de recrutamento de novos líderes secundários para o seu ministério? Atualmente, você tem um sistema de qualificação? Seu estilo de recrutamento é relacional?

Como você avalia e monitora seus líderes atuais? Quem são os principais líderes em quem você confia para recrutar líderes secundários? Você definiu as expectativas dos líderes em seu ministério?

## 3. Aplicação

**Esta semana, escreva um plano para sua equipe principal usar no recrutamento de novos líderes:**

1. Faça uma reunião com seus líderes centrais e dê a eles a responsabilidade de recrutar os líderes sob eles. Comece a fazer disso uma parte constante de seu papel como equipe central de sua igreja.
2. Pegue esta lista de qualificações e faça com que seus principais líderes façam esses tipos de perguntas para encontrar novos líderes:
  - O candidato está em processo de desenvolvimento com Deus?
  - O candidato é saudável física, emocional e intelectualmente?
  - O candidato percebe as pessoas em um nível superior ao normal?
  - O candidato demonstra o fruto do Espírito?
  - O candidato tem habilidade para se relacionar com outras pessoas?
  - Quais são as habilidades pessoais e sobrenaturais do candidato?
  - O candidato sabe orar pelas pessoas?
  - O candidato sabe como aconselhar alguém?
  - O candidato sabe como ajudar alguém em questões de perdão ou arrependimento?
  - O candidato possui habilidades básicas no ministério e na vida?

- O candidato sabe como obter a ajuda que precisa, quando precisar?
  - O candidato sabe como atrair mentores e líderes-chave para usar suas vidas como exemplo?
3. Faça com que seus líderes principais criem cargos de “nível de entrada” nos ministérios sob sua responsabilidade para medir as habilidades de liderança daqueles que estão recrutando. Dentro dessas posições de “nível de entrada”, medem as questões de autoridade, responsabilidade, privilégio e espírito ensinável. Dê a todos espaço para crescer neste processo.

## **2.3 Uma Equipe Frutífera: Alinhamento da Equipe**

### **Unidade com o Pastor, Visão e Valores**

Como sua equipe está alinhada com você como líder principal?

A unidade é tão essencial quanto a diversidade. Alinhamento é estabelecer um relacionamento com seu líder de tal forma que você reflita o coração dele e o receba em sua vida, e você esteja alinhado com ele.

Quando você se alinha com aqueles que você convidou para serem seus mentores, isso muitas vezes liberará de forma sobrenatural um maior alinhamento com as pessoas que você está liderando.

#### **1. Você precisa de uma “planta baixa” clara.**

Se você não está definindo o que está construindo, será muito difícil para os construtores que você está convidando para vir ao seu lado, construir com você.

Esta é uma de suas principais responsabilidades como líder: você precisa ter a visão do céu do que você está tentando construir e, em seguida, articulá-lo para a equipe de tal forma que eles possam começar a se alinhar com você em torno de um plano. Comece com um plano claro para criar o alinhamento que você deseja.

Você e sua equipe de liderança precisam estar alinhados culturalmente. Isso significa que seus valores como pessoa, suas prioridades, práticas e a forma como você vive a vida são consistentes com a maneira como os membros de sua equipe de liderança valorizam, priorizam e vivem suas vidas.

Tem que haver uma perspectiva teológica semelhante. O essencial deve ser comum. Deve haver um ponto de vista comum.

#### **2. Líderes precisam personificar a visão.**

Cada líder precisa personificar a visão de uma forma que seja detectável para os outros. Os líderes precisam articular a filosofia e a teologia que estão liderando, não apenas em suas palavras, mas em seu estilo de vida e na maneira como lideram.

Como líder, você precisa se sintonizar com o que acredita, quem você é e quais são seus valores, e então precisa se esforçar ao máximo para trazer outros líderes que refletem essas coisas. Isso é algo que requer integridade e intencionalidade.

Certifique-se de quem você é por dentro - o que você valoriza e se preocupa - é o que você demonstra por fora.

Seja intencional e diga: “Este é o tipo de igreja que desejo construir”. Estenda essa intencionalidade à sua equipe de liderança de tal forma que eles sejam capazes de "comprar" porque você está articulando claramente quem você é e para onde está indo.

### **3. Como convidar e incluir seus líderes em uma parceria dinâmica**

Seus líderes precisam fazer as coisas da maneira que você deseja. Mas, ao mesmo tempo, você precisa deixá-los fazer as coisas da maneira que eles fazem melhor. Tem que haver um processo de síntese e acordo.

Encontre uma maneira de resolver o problema em que as coisas que não são negociáveis são mantidas sob controle e as pessoas se alinham aos seus valores como líder. Mas também precisa haver a oportunidade para aqueles que você está liberando, especialmente em níveis mais altos de liderança, de serem capazes de experimentar e se apresentar de maneiras que eles consideraram testadas e comprovadas em suas vidas, e para que isso se torne parte da maneira como você faz as coisas na igreja. Isso requer parceria. Não é apenas você, como chefe, ditando a política aos seus líderes, mas sim os seus líderes que estão entrando em uma parceria dinâmica com você.

Surge uma parceria compartilhada, onde tudo o que você faz como líder corresponde à sua equipe de liderança. Vocês estão construindo algo juntos que será lindo e incrível e proporcionará um lugar onde outras pessoas podem entrar e prosperar em um nível pessoal, mesmo que você prospere em um nível organizacional maior.

Uma de suas maiores prioridades como líder é promover o alinhamento em sua equipe.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo a seguir e registrar suas respostas aqui ou em uma folha separada.

## 1. Crenças

Quanto valor você dá à unidade? Quão importante é para você que todos em sua equipe concordem com sua visão, valores, prioridades e estilo de vida? Em uma escala de um a dez, com dez sendo a imagem completa do que você deseja construir (sua visão exata para a igreja), onde você deseja que sua equipe de liderança esteja? Tudo bem se eles não concordarem totalmente com sua visão?

Você fica satisfeito quando os membros da sua equipe de liderança inovam e apresentam novas ideias? A sua equipe de liderança tem uma imagem clara do que você deseja construir?

## 2. Comportamento

Você tem um sistema para medir o grau de união entre sua equipe de liderança e sua visão, valores, prioridades e estilo de vida?

Você se vê com uma disposição e comportamento diferentes ao ministrar e ao passar um dia em casa? Seus valores, prioridades, estilo de vida e práticas são os mesmos em um evento da igreja e fora dela?

Você tem um plano claro do que está construindo como ministério? Você tem que ser “mão de ferro” para manter sua equipe de liderança no caminho certo ou eles têm alguma liberdade para inovar enquanto seguem sua visão geral?

## 3. Aplicação

Siga estas etapas para trazer um maior alinhamento para sua equipe de liderança:

1. Examine o plano de seu ministério. Se você não tem um projeto claro, passe algum tempo em oração e escreva um. Se você tiver um plano claro, revise-o e faça as atualizações necessárias.
2. Compartilhe a visão de sua igreja claramente para sua equipe de liderança e certifique-se de que todos a entendam.
3. Ao se reunir com sua equipe principal, faça-lhes perguntas sobre sua cultura pessoal e teologia para descobrir o alinhamento pessoal entre eles e você.

### Opicional:

Escreva seus valores pessoais e os valores de sua igreja. Seus valores pessoais estão de acordo com a visão e os valores de sua igreja? Edite os valores da igreja para corresponder aos seus valores pessoais. Isso pode ser difícil, mas é essencial.



## 2.4 Uma Equipe Frutífera: Atribuições da Equipe

### Expressão diversificada de acordo com dons e chamados

Alinhamento e atribuição andam de mãos dadas.

Esteja alinhado com sua equipe de forma que haja união crescente. Ao mesmo tempo, esteja ciente de que todos terão responsabilidades diversas sob sua liderança.

O alinhamento é crucial para a atribuição. Se você tem alguém em um alto nível de autoridade que não está alinhado com você, isso provavelmente lhe causará problemas no futuro.

Alinhamento é um dos qualificadores pelos quais você atribui responsabilidades. Aqueles que estão mais próximos de você (seus líderes centrais) terão os mais altos níveis de responsabilidade em suas atribuições, porque eles estão mais alinhados com você.

#### 1. Veja os dons dentro de sua equipe

Seu poder como equipe será aprimorado e aumentado quando cada pessoa souber quais são suas funções. Isso é parte de sua responsabilidade como um bom líder: definir suas expectativas e definir suas responsabilidades com clareza, para que ambos saibam o que esperar um do outro.

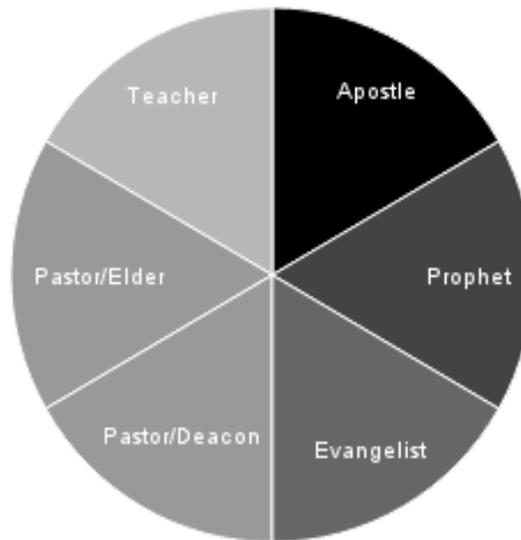
Quando você tiver as designações em vigor, você pode começar a estratificá-las com base nas qualificações e na função do ministério. (Veja o gráfico de pizza abaixo.)

Efésios 4:11 - Aspectos da Diversidade de Cristo

OBS.:

Pastor/Diácono – Movido a Projetos

Pastor/Presbítero – Movido a pessoas



Efésios 4: 8: “Portanto, Ele diz: ‘ Quando subiu ao alto, levou cativo o cativo e deu dons aos homens. ’”

Efésios 4:11: “E Ele mesmo deu alguns para apóstolos, alguns profetas, alguns evangelistas e alguns pastores e mestres.” Este é um versículo absolutamente fundamental para nós. Acreditamos que expressa o ministério de Jesus e que todos os nossos dons e serviço se enquadram nessas cinco expressões com pastor dividido em dois (presbítero e diácono), resultando em seis expressões ou categorias.

Esse processo fornece pelo menos uma estrutura para seis variedades diferentes de ênfase ou dons que podem ajudá-lo a orientar as pessoas em suas atribuições.

## **2. Empreiteiros: Construindo a Casa de Deus**

Os diferentes aspectos de Cristo são essenciais para um corpo saudável. Se você deseja construir uma igreja frutífera, certifique-se de que todos em sua igreja estão cumprindo algum aspecto do ministério de Jesus.

Jesus é o Apóstolo e o Sumo sacerdote da fé.

- Ele é o verdadeiro Profeta.
- Ele é o bom Pastor: O Pastor que se importa com as pessoas.
- Ele é o grande Mestre.
- Acima de tudo, Ele é o Evangelista. Ele é as boas novas de Deus que veio à terra para alcançar e salvar o que estava perdido.

Ter esses aspectos de Cristo representados em sua igreja é uma das principais chaves para uma igreja próspera. Esses aspectos precisam ser representados por indivíduos e líderes que você levantou - pessoas que você treinou. Crie estruturas e meios onde seu povo possa funcionar, para que possam levar seus aspectos específicos de Jesus para um corpo maior e começar a equipar a igreja.

*Efésios 4: 11-12: “E Ele mesmo deu alguns para apóstolos, alguns profetas, alguns evangelistas e alguns pastores e mestres, para o equipamento dos santos para a obra do ministério.”*

Se você tem um evangelista em seu grupo, ele pode transmitir o cuidado e o amor pelas almas a diferentes indivíduos.

Se você tem um pastor, o trabalho dele é equipar a igreja para cuidar do rebanho.

*1 Co 12,25: “... mas para que os membros tenham igual cuidado uns dos outros.”*

Isso requer ênfase, prioridade e conjunto de diferentes atribuições que o ajudarão a chegar a esse resultado.

A atribuição sai a partir do alinhamento.

O que você está construindo? A menos que você saiba o que está construindo, você não pode atribuir seus construtores.

*1 Co 3, 10: “Segundo a graça de Deus que me foi dada, lancei o alicerce como sábio construtor, e outro edifica sobre ele. Mas deixe cada um prestar atenção em como ele constrói isso. ”*

Paulo estava dizendo que ele era o empreiteiro geral e arquiteto-chefe da casa de Deus, e ele estava recrutando construtores para ajudá-lo a construir.

Os construtores são os membros da equipe que têm atribuições. Eles precisam estar alinhados com o projeto para que sua atribuição funcione. Deus quer que construamos através de um plano e um livro de códigos, e você é o guardião desse plano como o líder principal.

### **3. Tarefas como trampolins para o destino**

As atribuições tornam-se trampolins para o desenvolvimento dos indivíduos de sua equipe de liderança. Você é chamado para incubar seus líderes em seus destinos.

Uma das maiores recompensas para qualquer pessoa que serve na igreja que você lidera deve ser, ao final de seu compromisso ou envolvimento, que você os envie para fazer o que Deus lhes disse para fazer de uma forma maior e mais poderosa do que eles poderiam fazer se não tivessem trabalhado com você.

Use as atribuições como um campo de treinamento e contexto para ajudar a moldar o caráter de seus líderes, para ajudar a inserir a Palavra de Deus em suas vidas e para ajudá-los a crescer em suas habilidades de liderança e ministério.

Quando você finalmente consegue enviá-los, suas atribuições se tornaram um trampolim para seus destinos.

Você é aquele que coordena as atribuições dos líderes abaixo de você. Considere estas questões:

- Qual é o dom deles?
- Qual o nível de alinhamento deles com você pessoalmente?
- Onde você tem os liderado ultimamente?

Você pode desenvolver um caminho para eles dentro de sua igreja que os ajude a crescer e se tornarem a pessoa que Deus os está chamando para ser, para que possam cumprir o destino que Deus tem para eles no futuro?

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Quanto valor você atribui em dar a designação certa ao líder que tem o chamado específico para fazer essa Tarefa? Quanto valor você atribui em dar a designação certa ao líder que está alinhado com você para cumprir essa tarefa?

Até que ponto você acredita que deveria ser detalhista sobre o que espera de seus líderes? Você acredita que deve conhecer os dons de ministério específicos de cada um de seus líderes? Você acredita que deve sempre ter o futuro de seus líderes em mente ao delegar atribuições? Por que sim ou por que não?

## 2. Comportamento

Os líderes mais próximos a você têm maior responsabilidade em sua igreja? Você tem todos os aspectos de Cristo em Efésios 4 funcionando em sua igreja?

Seus líderes têm uma compreensão clara de seu plano de ministério? Você tem líderes sendo enviados com uma história na qual foi treinado e desenvolvido em seu ministério de acordo com o destino em suas vidas?

## 3. Aplicação

**Esta semana, siga estas etapas para atribuir responsabilidades aos membros de sua equipe:**

1. Se ainda não o fez, faça com que os membros da sua equipe principal concluam a avaliação de descoberta de destino grátis em [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com). Se você for um membro VIP, terá 10 Testes de Destino gratuitos para dar à sua equipe principal. Isso refletirá os dons, motivações, paixões e prazeres dos membros de sua equipe.
2. Comece a ter uma boa ideia do que cada membro de sua equipe de liderança tem como visão pessoal a respeito do futuro. Fale com eles sobre isso. Anote essas informações ou faça uma planilha contendo a visão pessoal de cada membro.
3. Na seção de aplicação de "Alinhamento da equipe", você descobriu os valores e crenças pessoais de sua equipe principal individualmente, em comparação com seus próprios valores e crenças? Observe os líderes de sua equipe principal que, em sua maioria, estão alinhados com seus valores. Certifique-se de que essas pessoas são os líderes que recebem mais responsabilidade em sua equipe. Comece a fazer os ajustes necessários à estrutura atual de responsabilidade de sua equipe.
4. A sua equipe de liderança incorpora cada aspecto dos seis aspectos de Cristo?



Preencha o "Gráfico de Alinhamento e Atribuição" abaixo usando as outras listas que você já terminou:

1. Nome – Escreva abaixo o nome de cada membro da sua equipe de liderança.
  - a. Alinhamento - avalie o membro de acordo com o alinhamento dele com você como líder (em uma escala de 1 a 10).
  - b. Expectativas - Avalie o membro de acordo com suas expectativas (em uma escala de 1-10, eles têm uma compreensão clara de suas responsabilidades e da visão da igreja?)
  - c. Orientação de destino - Observe a orientação de destino do membro (quais são seus dons de acordo com os 6 aspectos de Cristo. Esses resultados podem ser encontrados em seu teste de destino)
  - d. Futuro - Finalmente, sua tarefa atual os está desenvolvendo para seu futuro pessoal?

| Nome | Alinhamento (1-10) | Expectativa (1-10) | Orientação de Destino | Futuro |
|------|--------------------|--------------------|-----------------------|--------|
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |

| Nome | Alinhamento (1-10) | Expectativa (1-10) | Orientação de Destino | Futuro |
|------|--------------------|--------------------|-----------------------|--------|
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |
|      |                    |                    |                       |        |

## **2.5 Uma Equipe Frutífera: O Impulso da Equipe**

### **A realização de Alvos e Expectativas cria o Impulso da Equipe**

Um dos aspectos mais importantes de uma equipe é como ela flui e ganha velocidade enquanto trabalha em conjunto.

#### **1. Impulso: O Fator X em qualquer empreendimento**

Impulso é difícil de definir e medir. É meio intangível e difícil de criar, mas é um dos fatores X que faz uma grande diferença entre o sucesso e o fracasso, entre uma igreja sobrevivente e uma frutífera.

Como você pode construir o tipo de impulso que manterá toda a sua equipe avançando e seguindo os propósitos de Deus?

O fator X em qualquer empreendimento cria entusiasmo, um senso de camaradagem, espírito de corpo e uma sensação de sermos soldados no campo de batalha juntos. Os sacrifícios podem ser feitos mais facilmente no contexto desse momento.

Se você puder criar esse ímpeto, sua liderança será muito mais fácil porque você criou um fluxo e velocidade incríveis que acabam alcançando o que Deus deseja.

#### **2. O Impulso é produto de muitos pequenos sucessos e descobertas.**

Tenha objetivos menores que sejam alcançáveis. As pessoas começarão a sentir a energia de terem feito o que você pediu que fizessem semana a semana. Isso aumentará a sensação de “Eu posso fazer isso. Eu posso fazer isso!” Quando você tem uma equipe inteira de pessoas que estão alcançando o que você está pedindo que façam de forma incremental, isso é muito importante para criar essa sensação de impulso.

Isso requer uma certa especificidade de sua parte como líder-chave.

Em suas reuniões de equipe, defina o próximo passo que você está dando como igreja, tanto individualmente com atribuições individuais, mas também juntos.

- Quais são os resultados que você espera produzir?
- Como você vai produzir esses resultados?
- Como você vai sair daqui pra chegar lá?

O momento de impulso começa com um senso da vontade de Deus e uma dinâmica do céu na terra.

A queda na elevação é o que dá impulso ao rio. Se a igreja é como um rio, estamos nos movendo de um lugar alto, perto de Deus, para um lugar onde estamos inundando a terra com a glória de Deus - haverá essa sensação de movimento e impulso.

Como líder, você tem a capacidade de criar um ímpeto crescente pela maneira como lidera.

### **3. A saúde da equipe requer uma visão, objetivos, recompensas, apoio e feedback.**

Aqui estão algumas coisas que irão criar e manter o ímpeto de uma forma frutífera em sua igreja:

**Visão:** Fale sobre a visão continuamente.

- Onde estamos indo?
- O que você vê no futuro?
- Como vamos chegar lá?

Promova discussões onde sua equipe de liderança possa fazer perguntas e feedback com você. Deve haver uma oportunidade para que a visão se torne cristalina para todos que você está liderando.

**Alvos:** É aqui que sua visão se torna uma missão. Uma visão é o que você vê. Uma missão é o que você faz para conseguir o que vê. Uma missão precisa ser dividida em objetivos e metas alcançáveis para que realmente o trabalho aconteça .

Ao olhar para a missão em que você está como igreja, você deve se fazer a seguinte pergunta e completar estes pontos:

- O que fazemos para trazer o Céu à Terra em nossa região?
- Construa um conjunto de etapas.
- Divida essas etapas de acordo com as tarefas.

Em breve sua equipe estará funcionando como uma única unidade, cumprindo os objetivos de Deus.

**Recompensa:** Cada membro da sua equipe precisa saber que é apreciado. A apreciação diz às pessoas que elas são importantes para você. Eles podem ter contribuições que ajudem a moldar o curso do "rio" que você está liderando. Eles podem ser candidatos a futuros cargos remunerados. A recompensa expressa valor.

Quando alguém sabe que o que está fazendo é significativo e valorizado, ele será capaz de oferecer o melhor tipo de participação.

**Suporte:** Muitos líderes têm medo de passar para o próximo nível de liderança porque não sabem se haverá uma rede de segurança para ampará-los ou eles não sabem se terão as ferramentas de que precisam, quando precisarem.

Sua responsabilidade como líder principal é criar um ambiente onde haja suporte. Você pode não ser o único a dar esse apoio. Talvez haja outra pessoa em sua equipe com mais habilidade nessa área específica.

Crie um ambiente de apoio para que, quando as pessoas tiverem problemas ou atingirem uma barreira em sua capacidade de liderança, você esteja lá para apoiá-las.

**Feedback:** Seja honesto em sua devolutiva. Ofereça às pessoas um "sanduíche de feedback": encorajamento, correção, encorajamento. Se você vai trazer correção, sempre traga com bastante afirmação.

A liderança chave fornece feedback. Falamos a verdade em amor.

Efésios 4:15: *“... mas, falando a verdade em amor, cresça em todas as coisas naquele que é a cabeça - Cristo”.*

Aqui está um exemplo do que estou falando: “Eu amo o que você está fazendo aqui. Você fez essas cinco coisas muito bem. Há uma área que gostaria de falar com você agora que precisa ser melhorada. Mas, você está indo muito bem nessas cinco áreas.”

Sempre que você recrutar um líder, sempre inclua esta pergunta no processo de entrevista: “Posso ter permissão para falar sobre sua vida e sobre o que você está fazendo no ministério?” Com essa permissão, você se sentirá fortalecido se, mais tarde, precisar ir até eles e dizer: “Lembra daquela vez que pedi permissão para falar em sua vida ou em seu ministério? Bem, há algo que preciso falar com você. Tudo bem?” Isso removerá o embaraço em seu processo de liderança e você poderá dar a eles o feedback saudável de que precisam para ser um líder melhor.

Você é chamado para construir equipes saudáveis e frutíferas que tenham impulso e estejam avançando na presença, poder e propósito de Deus. Para fazer isso, você precisa fornecer um conjunto de elementos para sua equipe:

- Visão
- Alvos
- Recompensa
- Suporte
- Feedback / Devolutiva

Traga essas coisas para o jogo e instale-as nos líderes que você está liderando. Você verá que seu impulso aumenta à medida que atinge os objetivos que Deus colocou diante de você.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Quanto você valorizou o momento de impulso no passado? Você acredita que é possível criar impulso em seu ministério? Você acredita que o impulso acontece por meio de grandes conquistas ou de uma série de pequenas conquistas?

Você acredita que é importante definir o próximo passo que você está imaginando em seu ministério para sua equipe de liderança? Você acredita que sua equipe de liderança precisa de uma estratégia de suporte, ou eles deveriam ser capazes de descobrir por conta própria? Você acredita que deve ser sensível ao feedback ou curto e grosso?

## 2. Comportamento

Você vê sinais de impulso em seu ministério? Você está atualmente praticando os cinco passos para criar impulso em seu ministério?

Você conhece os resultados que espera produzir em seu ministério? Você já viu sinais de que os membros de sua equipe de liderança se sentem entusiasmados, fazem parte de uma equipe e estão dispostos a se sacrificar para ver o ministério avançar? Você sente que está na vontade de Deus e trazendo o Céu para a terra?

## 3. Aplicação

**Siga esses passos para aumentar o processo de impulse do seu Ministério:**

1. Escreva alguns de seus projetos atuais em sua igreja. Divida seus projetos em etapas menores e incrementais. Atribua a todos os seus líderes essas diferentes etapas menores uma vez por semana para serem concluídas na próxima reunião semanal.
2. Em suas reuniões semanais, defina os próximos passos que você está dando como igreja, tanto individualmente, com atribuições individuais, e também juntos como uma equipe e organização. Seja extremamente específico nessas etapas. Não deixe espaço para muitas generalizações. Responda as seguintes perguntas, em detalhes, para sua equipe:
  - Quais são os resultados que estamos esperando produzir?
  - Como vamos produzir esses resultados?
  - Como vamos sair de onde estamos pra onde precisamos chegar?

### Opcional:

3. Reveja as notas da seção três. Preencha a seguinte tabela. Escreva maneiras de praticar os cinco pontos abaixo em seu ministério.

|                   |  |
|-------------------|--|
| <b>Visão</b>      |  |
| <b>Alvos</b>      |  |
| <b>Recompensa</b> |  |
| <b>Suporte</b>    |  |
| <b>Feedback</b>   |  |

**Exemplo**

1. Visão - Tenha uma reunião com a equipe sobre a visão do ministério. Incluir P&R / feedback.
2. Alvos - Ore. Construa um conjunto de etapas e atribua-as conforme necessário.
3. Recompensas - Dê recompensas aos membros da equipe para mostrar apreço (monetário, celebração pública, etc.)
4. Suporte - Faça reuniões individuais semanais ou quinzenais com os membros da sua equipe, especificamente para ajudá-los em qualquer coisa. Encaminhe-os para outra pessoa para obter ajuda, se necessário.
5. Feedback - Em reuniões individuais, passe algum tempo dando feedback aos membros de sua equipe. Use um "sanduíche de feedback". (Lembre-se, você deve obter permissão deles ao recrutá-los para falar em sua vida e ministério.)

## 3.1 Uma Missão Frutífera: Mandato

### Visão e missão constituem nosso mandato: o que vemos e fazemos

Todo líder precisa de um mandato. Eles precisam saber para onde estão indo e como chegar lá. Eles precisam saber de quem precisam e de quais tipos de dons e participação precisam para chegar à linha de chegada e ao resultado.

*Devemos sempre começar cada empreendimento com o fim em mente.*  
- Stephen Covey, *Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes*.

#### 1. Definir os resultados pretendidos e o caminho para a realização.

Muitas pessoas acreditam que, se você definir seu resultado final, estará na verdade colocando Deus em uma caixa. Mas esse não é o propósito de um mandato, visão e missão. O objetivo é eliminar os vários impedimentos no horizonte que você pode estar perseguindo. É estreitar sua visão para o que Deus deseja para você, sabendo que Ele vai intervir, direcionar seus passos e guiá-lo para a fecundidade para a qual Ele o chamou.

É muito importante saber que um mandato não é algo que atrapalha Deus. Isso é algo que fortalece seu relacionamento com Deus para alcançar o que Ele tem para você.

**Mandato:** Mandato é visão, missão e propósito combinado.

- **Propósito:** Seu propósito é trazer o Céu à terra e glória a Jesus. Tudo o que você deseja fazer corresponde ao seu propósito.
- **Visão:** Uma visão é o que você vê no futuro. É o destino para o qual você é chamado.
- **Missão:** Missão é o que você faz para obter o que vê (visão).

Para definir o seu mandato:

1. Defina os resultados pretendidos.
2. Defina os caminhos para a satisfação.

#### 2. O que você é chamado a construir?

Pergunte ao Senhor: "O que você está me chamando para construir?" Existe algum ministério ou igreja que pareça refletir o que você acredita que deveria construir? Existe um protótipo?

Quem na história você realmente admirou e apreciou? O que eles construíram?

Quem na Bíblia você realmente respeita? Qual foi o resultado que eles produziram durante sua vida e ministério que você deseja imitar?

Há também visão divina, como o mandato divino de Paulo (Atos 9: 1-6, 15: 1-4, 12, 26: 12-20; Efésios 3: 1-12).

Depois de ter sua visão e mandato definidos, você pode começar a estabelecer os trampolins, objetivos e metas que o ajudarão a chegar lá. Você não pode dirigir um carro que não está se movendo. Isso fará com que você se mova em direção ao seu objetivo.

### **3. A conjunção do destino pessoal, organizacional e regional**

As pessoas que você está recrutando para trabalhar com você têm um mandato pessoal, bem como o mandato de sua organização. Como um líder sábio, você deve ministrar em mandato pessoal e organizacional. Você deve valorizar o mandato pessoal dos líderes que está levantando e, ao mesmo tempo, valorizar o mandato organizacional que Deus lhe deu.

À medida que seus líderes percebem que você os valoriza no propósito deles em Cristo tanto quanto você valoriza o cumprimento da visão que Deus lhe deu, eles não se sentirão explorados, aproveitados ou meramente úteis em sua organização. Eles saberão que seu mandato pessoal e seu mandato organizacional têm o mesmo valor em sua mente.

Depois de determinar e reunir uma equipe com um mandato, você pode atribuir responsabilidades para que o mandato possa ser cumprido.

# PLANILHA DE RESPOSTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Quão importante é para você ter um mandato específico para o seu ministério? Ou você acredita que deveria apenas deixar Deus fazer o que Ele quiser? Você acredita que deveria ter “espaço de manobra” em relação ao seu mandato (ou seja, não há problema em não seguir exatamente o seu mandato)?

Você acha que está certo que o seu ministério se pareça com outro ministério ou deve seguir o seu próprio modelo?

## 2. Comportamento

Você tem o mesmo valor para o destino pessoal de seus líderes e para o destino de sua organização? Seus líderes sabem que no final serão enviados para cumprir seus próprios destinos?

Você tem um mandato claro para o seu ministério? Quais são os resultados que você deseja ver? Você pode definir claramente seu propósito, mandato, visão e missão? Você carrega características de ministérios que admira?

## 3. Aplicação

**Siga esses passos para definir o mandato do seu Ministério.**

1. Reveja a Seção 1 neste capítulo sobre o Mandato denominado “Definição dos resultados pretendidos e o caminho para o cumprimento”.
2. Defina o seu mandato respondendo a estas três perguntas:
  - Qual é o seu propósito?
  - Qual é sua visão?
  - Qual é sua missão?
3. Agora coloque todas as respostas a essas perguntas em um primeiro rascunho de declaração, definindo seu mandato.
4. 4. Agora, em oração, explore o que o Senhor está chamando você para construir, pense sobre essas questões:
  - Existe algum ministério ou igreja que pareça refletir o que você acredita que deveria construir? Existe um protótipo?
  - Quem na história você realmente admirou e apreciou? O que eles construíram?
  - Quem na Bíblia você realmente respeita? Qual foi o resultado que eles produziram durante sua vida e ministério, que você deseja imitar?
  - Você tem uma visão divina da parte do Senhor?
5. Faça quaisquer ajustes em sua declaração, definindo seu mandato.

6. Comece a criar seu plano em alto nível para cumprir o mandato. Neste ponto, é mais um esboço - é um trabalho em andamento. Eventualmente, será um grande documento em si.
  - a. Escreva os objetivos / metas de alto nível.
  - b. Escreva as tarefas associadas a cada objetivo ou meta.
  - c. Comece a designar as pessoas para cada tarefa. Lembre-se do que você já estabeleceu com alinhamento de equipe, atribuição de equipe gera impulso ao atribuir essas tarefas.
  - d. Aloque recursos (dinheiro, instalações, etc.) para realizar as tarefas.
  - e. Crie a estrutura de aprovação e responsabilidade para o plano.

### **Opcional**

7. Em reuniões individuais, continue a desenvolver seus líderes em direção a seus mandatos pessoais. Certifique-se de passar pelo menos 50% do seu tempo com eles, concentrando-se em seu propósito pessoal, visão e missão para o futuro.

## 3.2 Uma Missão Frutífera: Motivação

### Comece a Ser Motivado Pelo Deleite

*Toda liderança é movimento de pessoas.* Nosso foco principal como líderes é mover as pessoas em estágios de desenvolvimento.

#### 1. Movement requires motive

Se você é um bom pai ou mãe espiritual, está trabalhando com jovens, ou pessoas menos desenvolvidas, e os está movendo de acordo com um conjunto de critérios que os tornarão grandes adultos no final do dia. O objetivo da paternidade não é criar filhos, mas gerar adultos.

Nosso objetivo não está completo até que nossos filhos tenham filhos e os filhos deles tenham filhos. É um contínuo e intergeracional.

A motivação é a capacidade de fazer as pessoas se moverem. É um incentivo - um motivo para as pessoas fazerem algo - é um motivo. A palavra motivo significa “mover”.

#### 2. Motivações: Dever vs. deleite

Estamos movendo pessoas porque lhes damos incentivos para seguir em frente.

Que incentivo você normalmente usa como líder? Você acha que esta é a melhor ferramenta motivacional para usar ou uma ferramenta motivacional é melhor do que outra?

Bruce Wilkinson, do famoso Walk Through The Bible, fez um estudo das Escrituras para ver quais eram as motivações de Deus e descobriu que as motivações de Deus no Antigo Testamento eram as seguintes:

1. Recompensa
2. Medo
3. Amor

Ele descobriu que as motivações de Deus no Novo Testamento eram quase exatamente as mesmas. Deus programou as pessoas para serem motivadas por recompensas.

Hebreus 12: 2: “Olhando para Jesus, autor e consumidor da nossa fé, que pela alegria que lhe estava proposta suportou a cruz, desprezando a vergonha ...”

Em última análise, pela alegria apresentada a Jesus, Ele suportou a cruz.

Como líderes, precisamos pensar em uma maneira diferente de motivar. Nas gerações anteriores, você podia motivar por dever. Os líderes usaram pressão, estresse, culpa e vergonha para motivar as pessoas. Você pode obter motivação de curto prazo por medo, culpa ou dever, mas é insustentável.

Como você motiva?

### **3. Motivação dirigida pelo prazer**

Mude de um discipulado e motivação voltado para o dever para um discipulado e motivação voltado para o prazer. Projete sua igreja para ser um lugar onde as pessoas possam ter uma “alegria colocada diante delas” que fará com que suportem a “cruz” do discipulado.

A motivação do maior deleite é ajudar as pessoas a cumprirem seus destinos. Se você pode fazer isso, você pode realmente cumprir todas as missões que Deus lhe dá.

1 Coríntios 12:18: “Mas agora Deus pôs os membros, cada um deles, no corpo como quis.”

Se Deus lhe deu uma missão como igreja, todas as pessoas de que você precisa para cumprir essa missão já estão em sua igreja ou estão vindo. Seu objetivo não é criar esses indivíduos - seu objetivo é ajudá-los a localizar o sonho em seus corações e a paixão dentro deles e ajudá-los a crescer e se aperfeiçoar nesse dom. No final das contas, cada aspecto do que Deus deseja que você realize como organização será motivado pela realização pessoal de cada membro alcançando seu destino pessoal. A possibilidade de ganho mútuo dessas duas coisas é crucial para entender como motivar esta geração.

Precisamos entender os aspectos da motivação de Deus nas Escrituras e aplicá-la dentro das diferentes estruturas da igreja e no trabalho de voluntários que estamos fazendo em nossas congregações.

Para mover as pessoas em direção a um mandato, você precisa fazer três coisas:

- Motivar as pessoas de forma sustentável, ajudando-as a discernir e descobrir seus destinos pessoais.
- Ajude-os a ver como seus destinos pessoais correspondem ao seu propósito organizacional.
- Misture os dois juntos. O cumprimento deles é também o seu cumprimento como igreja.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Em suas próprias palavras, qual é a definição de liderança?

Você acredita que liderança é movimento de pessoas? Você acredita que é um pai espiritual que educa os filhos até os adultos?

A maneira como você motiva seus líderes é importante para você? Você acredita que a parceria com o destino pessoal de um líder e com seu destino organizacional é a melhor maneira de motivar seus líderes? Você acredita que a recompensa é o maior motivador?

## 2. Comportamento

Você tem um conjunto de critérios para medir os estágios de desenvolvimento dos líderes que está formando? Você usa reforço positivo ou negativo para manter seus líderes motivados? Qual é a forma atual de motivar seus líderes? Os líderes em sua igreja estão operando em seus desígnios de destino em Cristo para cumprir seus objetivos de ministério?

Seus líderes estão formando líderes em sua organização?

## 3. Aplicação

Siga estes passos para motivar os líderes e a congregação:

1. Liste as mães e pais espirituais em sua igreja. Esses serão os principais agentes de motivação em sua igreja.
2. Comece a treinar seus líderes esta semana para motivar as pessoas em sua igreja de acordo com o destino e a recompensa. Treine sua equipe principal para gastar 50% do tempo desenvolvendo as pessoas que eles influenciam em seus chamados e mandatos pessoais, assim como você tem feito com eles. Faça com que sigam as mesmas etapas que você está seguindo.
3. Faça com que os líderes da equipe principal forneçam aos líderes secundários a avaliação de descoberta do destino em [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com). Se você quiser um teste mais detalhado, pode adquiri-lo. Isso refletirá os dons, motivações, paixões e prazeres do líder secundário. Membros VIP recebem um teste de destino grátis.
4. Faça com que seus líderes secundários façam o mesmo com aqueles que eles influenciam.
5. À medida que você e seus líderes encontram os destinos e mandatos pessoais daqueles em sua igreja, compare-os com o seu mandato organizacional. Ajude aqueles que estão sendo desenvolvidos a ver a semelhança entre os dois.
6. Motive as pessoas em sua igreja desenvolvendo-as de acordo com seu perfil de destino, enquanto servem em uma área da igreja compatível com seus dons e chamados.

## **3.3 Uma Missão Frutífera: Mobilização e Movimento**

### **A liderança proativa move as pessoas para alcançar os resultados de Deus**

Como movemos as pessoas? Como movemos as pessoas em conjunto com o propósito de Deus para elas?

#### **1. Como liderar as pessoas individualmente e a organizacionalmente para os mesmos objetivos**

Não congele no meio da batalha. Às vezes, simplesmente congelamos. Às vezes, a vida é muito intensa. Às vezes, estamos lidando com traumas ou dificuldades. Às vezes, não achamos que a visão é clara o suficiente e por isso ficamos paralisados. Às vezes, ficamos paralisados por opções.

Se vamos realizar o que Deus nos determinou para realizar tanto pessoal quanto organizacionalmente, temos que ser capazes de nos envolver no processo de movimento.

A liderança proativa move as pessoas para alcançar os resultados de Deus.

Como você move as pessoas individualmente e organizacionalmente em direção aos mesmos objetivos? Ajude as pessoas a identificarem seus objetivos pessoais.

#### **2. Passos Para Ajudar Pessoas a Crescer**

Como pastor de uma igreja, a maior parte de sua função é o desenvolvimento de liderança. O desenvolvimento da liderança é a razão pela qual a igreja existe e do que se trata.

Mateus 28: 18–20: “E Jesus veio e falou-lhes, dizendo: “Toda a autoridade me foi dada no céu e na terra. Ide, pois, e fazei discípulos de todas as nações, batizando-os em nome do Pai e do Filho e do Espírito Santo, ensinando-os a observar todas as coisas que vos ordenei; e eis que estou com você sempre, até o fim dos tempos.” Amém.”

Não há coisa mais poderosa que Jesus poderia ter dito no final de Sua vida, antes de subir ao céu. As palavras da Grande Comissão são as últimas palavras de Jesus. Elas são a estratégia para salvar almas e transformar esferas.

Cada igreja deve ser uma igreja que faz discípulos. O problema é que a terminologia se tornou antiquada. Como podemos redefinir isso? Como podemos deixar isso claro para todos? E como podemos ajudar as pessoas a seguir em frente em Cristo para que possam cumprir o propósito de Deus em suas vidas?

É essencial que você mova as pessoas em termos de desenvolvimento. Isso é discipulado. Discípulo significa “aprendiz”. Significa ser um seguidor de todo o coração. Crie seguidores de Jesus de todo o coração que possam ter uma visão de para onde estão indo, que possam encontrar a motivação interior e, então, guiá-los passo a passo.

Ajude-os a definir sua visão pessoal e defina sua visão organizacional para que possam ver como as duas combinam. Depois de definir essas coisas para eles, mostre como eles podem cumprir seus objetivos de desenvolvimento participando em áreas de ministério em sua igreja.

Para lhe dar um exemplo, aqui está uma estratégia para levantar plantadores de igrejas. Se alguém é chamado para plantar igrejas, ele precisa fazer o seguinte:

1. Ajude na igreja infantil por nove a doze meses.
2. Junte-se a um grupo pequeno e torne-se um líder assistente.
3. Multiplique um segundo grupo e torne-se o líder desse grupo.
4. Construa seu grupo e multiplique seus líderes dentro de seu grupo. Levante 20-25 pessoas, multiplique dois grupos e supervisione os dois grupos.
5. Repita a etapa 4.
6. Se você tem três grupos que você, pessoalmente, formou e multiplicou, provavelmente sabe mais sobre ministério pastoral do que a média dos formados no seminário.

Mover as pessoas avante é usar sua igreja e ministério como um veículo. Se você conseguir colocar as pessoas no caminho certo e definir seus roteiros, poderá ajudá-las com mais facilidade lá na frente.

Como pastor, é seu trabalho ser um treinador, perguntando às pessoas o que elas querem fazer, fornecendo os passos para que elas o cumpram e incentivando-as em todo o processo.

John Wimber disse que seu trabalho como pastor não era fechar a porta dos fundos de sua igreja, porque assim que você começar a fechar a porta dos fundos, as pessoas sentirão isso na porta da frente. Eles sentirão que é um ambiente de controle e não vão querer fazer parte dele. Ele manteve a porta traseira aberta. O que Wimber fez estrategicamente foi aumentar a distância entre a porta da frente e a porta dos fundos. Então as pessoas tinham mais tempo na igreja antes de serem enviadas para cumprir o que Deus tinha para fazer. Desta forma, a igreja continua a crescer e o impulso continua a ser poderoso e valioso.

### **3. Estabeleça seu ritmo de realização e movimento**

O ritmo é importante no Reino. Uma igreja precisa ser controlada com cuidado para que alcance a meta mais elevada e a produção máxima sem se esgotar. Como você faz isso na sua igreja?

As pessoas não querem fazer parte de uma igreja que é plana e preguiçosa, mas também não querem ser pressionadas tanto a ponto de se esgotar.

Estabeleça um ritmo de movimento, tanto individualmente na vida de seu pessoal quanto organizacionalmente, que seja sustentável e escalável a longo prazo.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que o desenvolvimento de liderança é o propósito principal de sua igreja? A mobilização e o movimento são valores atuais em seu ministério? Você acredita que ter um processo passo a passo para desenvolver liderança é valioso?

Quais são seus pensamentos sobre o ritmo de seu ministério? Você pensou muito nisso no passado? Você acredita em ter uma “política de porta dos fundos” aberta em seu ministério?

## 2. Comportamento

Você acha que seu ministério é bastante eficiente? Com que frequência seus líderes cumprem suas atribuições? Demoram muito ou cumprem no tempo certo? Quando seus líderes alcançam metas, isso beneficia vocês dois simultaneamente? Você tem meios de trazer seus líderes para seus destinos pessoais enquanto beneficia seu ministério?

Você tem um bom ritmo de realização no desenvolvimento da vida pessoal de seus líderes, bem como de sua organização? Você e seus líderes se sentem exaustos e entediados ou têm um fluxo de desenvolvimento saudável? Você se sente como um coach que está ajudando e torcendo pelos líderes que fazem parceria com você e o servem?

## 3. Aplicação

Siga estas etapas para mover as pessoas individualmente e organizacionalmente em direção aos objetivos de sua igreja:

1. Reúna-se com os líderes de sua equipe principal para discutir sua visão pessoal. Nesta etapa, você definirá melhor a visão de sua igreja.

Preencha as categorias abaixo para cada líder:

- Visão pessoal (escreva a visão pessoal do líder para a vida deles.)
- Visão organizacional (escreva na visão da igreja.)
- Visão compartilhada (escreva as semelhanças entre os dois).

(Use a tabela seguinte)

| Nome | Visão Pessoal | Visão da Organização | Visão Compartilhada |
|------|---------------|----------------------|---------------------|
|      |               |                      |                     |

2. Quais ministérios em sua igreja têm mais em comum com a visão pessoal de seu líder? Comece a plantar esse líder principalmente naquele ministério. Comece a fazer os ajustes necessários.
3. Faça com que seus líderes centrais usem esse mesmo processo com os líderes secundários. Faça com que os líderes secundários usem esse processo com a terceira camada de líderes e assim por diante. Finalmente, aqueles em sua congregação podem passar por esse processo.

#### 4. Opcional:

1. Comece a trabalhar em um plano passo a passo de desenvolvimento de pessoas para aqueles em sua equipe principal. Sua equipe principal usará o mesmo formato para o líder secundário. Os líderes secundários usarão o formato para seus líderes de terceiro nível e assim por diante. Use o exemplo na seção 2, “Passos para ajudar as pessoas a crescer” a partir destas notas neste capítulo para formar etapas semelhantes para aqueles que você está desenvolvendo:

##### Exemplo

Para lhe dar um exemplo, aqui está uma estratégia para levantar plantadores de igrejas. Se alguém é chamado para plantar igrejas, ele precisa fazer o seguinte:

1. Ajude na igreja infantil por nove a doze meses.
2. Junte-se a um grupo pequeno e torne-se um líder assistente.
3. Multiplique um segundo grupo e torne-se o líder desse grupo.
4. Construa seu grupo e multiplique seus líderes dentro de seu grupo. Levante 20-25 pessoas, multiplique dois grupos e supervisione os dois grupos.
5. Repita a etapa 4.
6. Se você tem três grupos que você, pessoalmente, formou e multiplicou, provavelmente sabe mais sobre ministério pastoral do que a média dos formados no seminário.

2. Reveja o ritmo de realização e impulso em sua igreja. Preencha cada categoria:

- Ministério - O ministério específico dentro de sua igreja
- Ritmo rápido, Ritmo médio, Ritmo lento - Qual é o ritmo desse ministério? Avalie o ritmo dos diferentes ministérios de sua igreja e marque a caixa apropriada.
- Ajustes - existem ministérios que precisam desacelerar para evitar esgotamento? Existem ministérios que precisam ser acelerados? Quais ministérios estão em bom andamento? Faça os ajustes necessários.

| Ministério | Ritmo Rápido | Ritmo Médio | Ritmo Lento | Ajustes |
|------------|--------------|-------------|-------------|---------|
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |

| Ministério | Ritmo Rápido | Ritmo Médio | Ritmo Lento | Ajustes |
|------------|--------------|-------------|-------------|---------|
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |
|            |              |             |             |         |

## **3.4 Uma Missão Frutífera: Impulso**

### **Um produto de muitos pequenos sucessos**

Um elemento essencial de uma igreja frutífera é uma missão próspera. Essa missão frutífera depende de um destino, mandato e propósito para o qual estamos nos movendo, que podemos então quebrar em metas incrementais. No processo de atingir esses objetivos, acabamos criando motivação e movimento que permite que as pessoas sintam que estão realmente indo a algum lugar.

O impulso é o efeito do movimento em conjunto. É o que os físicos chamam de "inércia". É o movimento que faz com que um objeto indo em uma certa direção continue naquela direção até que a gravidade o pare.

Quando você se move para frente, deseja criar um movimento que o sustente. Se você tiver que microgerenciar cada passo que sua igreja está dando, isso significa muito trabalho e muito estresse.

Você deseja que sua igreja se mova em uma determinada direção e sua velocidade seja alta o suficiente para que você possa desacelerar às vezes. Você pode ter um movimento que não precisa ser empurrado constantemente para que aconteça.

Um impulso é o resultado de muitos pequenos sucessos. É conquista após conquista, vitória após vitória.

Exemplo: jogo Pacman - Todo líder tem um certo conjunto de vidas que pode perder para realmente seguir em frente. Mas, você deve ter cuidado ao usá-los. E você não pode se dar ao luxo de cometer muitos erros consecutivos sem anular o impulso de sua igreja.

#### **1. Ver a vontade de Deus acontecer na terra gera impulso**

O impulso começa com uma revelação de Deus. A presença, poder e propósito de Deus habitando na igreja é a fonte de todo verdadeiro impulso.

Quando Jesus nos ensinou a orar, Ele disse: "Pai nosso que estás nos céus, santificado seja o teu nome. Venha o teu reino. Seja feita a tua vontade, assim na terra como no céu" (Mateus 6: 9-10).

Quando vemos a vontade de Deus no Céu sendo manifestada na terra, a dinâmica do impulso é gerada e começa a crescer. À medida que cresce, é auto-regenerativo. Em outras palavras, continua crescendo.

#### **2. As margens culturais dos rios contêm volume e velocidade**

Impulso e cultura estão fortemente conectados. A cultura é como um rio. Precisa fluir dos lugares mais altos perto de Deus para o lugar onde se pode alcançar o mundo.

Parte da responsabilidade do pastor em gerar e manter o impulso é garantir que as margens do rio de sua igreja sejam altas o suficiente. Conforme você está movendo a "água" do Reino dos lugares mais altos da revelação de Deus para os lugares que ela precisa ir - tocando o mundo lá fora - há cachoeiras, corredeiras, águas calmas, outra cachoeira; há movimento para baixo. A atração gravitacional gera um movimento de impulso.

Se você colocar alguém naquele rio em um tubo interno, eles serão carregados para onde você quiser. Você não tem que microgerenciar o destino de cada pessoa porque o próprio rio irá carregá-los.

Como um líder sábio, você deseja maximizar seu impacto e minimizar sua pressão e esforço. Em última análise, gerar movimento por meio do impulso é a chave para esse processo.

Seu trabalho como líder é direcionar o rio para que ele termine no destino que você deseja.

Maximize seu impulso para produzir o movimento que você ansiava até que as pessoas cheguem ao destino para o qual você acredita que foram chamadas individualmente e corporativamente juntas.

### **3. A velocidade cria o movimento**

Quão rápido podemos mover o rio? É muito rápido?

Às vezes, as igrejas podem crescer tão rápido que se tornam uma multidão e não uma igreja. Há tantas pessoas que aderiram por causa de uma cura, um grande grupo de adoração, um grande pregador, etc. As pessoas vinham para a igreja, mas não se filiavam. Eles não eram membros da igreja. Eles não se tornaram uma parte dela. Então, de certa forma, foi o impulso “superficial” que causou este grande encontro de uma multidão. Mas quando você se esforça para transformar aquela multidão em uma igreja conectando pessoas, conhecendo pessoas e começando a mover as pessoas na mesma direção, o impulso diminui.

Isso não precisa acontecer. Podemos realmente construir de forma incremental e consistente em direção a um objetivo.

Se entendermos nosso mandato, o destino para o qual estamos nos movendo, e começarmos a construir a base da motivação e começarmos a mover as pessoas, o movimento em si produzirá um impulso que irá arrastar outros e levar todos ao destino de Deus, ao cumprimento de Seu propósito em sua igreja e em sua região.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Qual é o seu valor atual para o que chamamos de impulso no contexto do mandato da sua igreja? Você acredita que esse impulso é a maneira mais eficaz de produzir o resultado máximo com o mínimo de esforço?

Quão importante é para você ter uma revelação clara de Deus para o seu ministério e para onde está indo? Você valoriza a espontaneidade ou um plano?

O que é mais valioso para você em seu ministério: multidões rápidas e grandes ou um processo de crescimento constante?

## 2. Comportamento

Você vê sinais de impulso em sua organização? Você sabe clara e especificamente aonde Deus quer que você vá como ministério? Você está compartilhando esse mandato de forma consistente com sua equipe e igreja?

Certos aspectos do Reino, que você valoriza, estão fazendo parte da cultura de sua equipe e congregação?

Com que rapidez sua igreja está crescendo atualmente, e quão conectados estão os novos participantes ao seu mandato e à comunidade ministerial?

## 3. Aplicação

Siga esses passos para gerar um impulso em sua Igreja:

1. Conduza seus líderes e congregação em momentos de oração a respeito do cumprimento do mandato de sua igreja. Esses tempos são designados para permitir que seu povo tenha a visão, de uma perspectiva celestial, de sua igreja.
2. Nas próximas semanas, pregue sob o mandato de sua igreja. Além disso, faça com que seus pequenos grupos (se aplicável) se concentrem em seu mandato nas próximas semanas. Compartilhe a história de Deus de como você obteve seu mandato na igreja. Integre esta prática em sua programação de ministério de forma consistente. Isso é para cultivar o impulso cultural.
3. Reveja a velocidade de crescimento do seu público. Os novos participantes estão se conectando bem com as pessoas dentro de sua igreja e crescendo ou seu impulso está diminuindo? Se você perceber que o impulso está diminuindo, gaste mais tempo desenvolvendo as pessoas e conectando-as. Diminua a velocidade em qualquer conferência ou evento especial que atraia multidões. Comece a se concentrar unicamente na construção de pessoas de forma incremental e consistente no sentido de se conectar a outros na igreja, em seu mandato pessoal e no mandato de sua igreja.

## 3.5 Uma Missão Frutífera: Multiplicação

### O verdadeiro sucesso requer sucessão (novos ministros e ministérios)

Um dos mandatos primários para toda a humanidade é a multiplicação.

*Gênesis 1:28: “Então Deus os abençoou, e disse-lhes: “Frutificai e multiplicai-vos; encher a terra e subjugá-la.”*

#### 1. Deus constrói o reino através da família

Deus tem um propósito para a humanidade, e a maneira como Ele decidiu inicialmente cumprir esse propósito foi por meio da procriação: através do desenvolvimento de novos filhos e da multiplicação de novas famílias, tribos e nações..

O pecado bagunçou tudo. Deus criou um plano redentor que começou com a família:

- Abraão e Sara
- Isaac
- Jacob
- Doze filhos
- Nação de Israel
- O próprio Deus se fez carne e habitou entre nós em Cristo Jesus.

*João 1:14: “E o Verbo se fez carne e habitou entre nós, e vimos a Sua glória, a glória como do unigênito do Pai, cheio de graça e de verdade.”*

Quando Jesus estava prestes a subir ao céu, Ele deu uma ordem à Igreja. Essencialmente, era o mesmo comando para ser fecundo e multiplicar.

*Mateus 28: 18–19: “E Jesus veio e falou-lhes, dizendo: “Toda a autoridade Me foi dada no céu e na terra. Portanto, vá e faça discípulos de todas as nações.”*

Somos chamados, espiritualmente falando, para dar à luz a novos bebês no Reino e criá-los como discípulos sólidos e, por fim, grandes líderes que terão seus próprios filhos e encherão a terra com o conhecimento da glória de Deus como as águas. cobrir o mar.

*Habacuque 2:14: “Porque a terra se encherá do conhecimento da glória do Senhor, como as águas cobrem o mar.”*

#### 2. O sucesso requer sucessão: levantar líderes

Toda essa noção de multiplicação é um fio que percorre toda a Escritura. É crucial para a sua igreja cumprir a missão que Deus lhe deu.

Cada igreja precisa de uma missão frutífera, e cada igreja precisa estar dando frutos - tanto na vida das pessoas quanto na região e no próprio ministério. Isso requer a multiplicação de novos líderes / ministros e ministérios.

Todo verdadeiro sucesso requer sucessão. como um líder, você deve buscar gerar frutos que permaneçam.

*João 15:16: "Não me escolheste, mas eu te escolhi e te designei para ir e dar frutos, e para que os teus frutos permaneçam, para que tudo o que pedirdes ao Pai em meu nome ele te dê."*

Você deseja criar filhos e filhas que se tornem pais e mães por seus próprios méritos e tenham novos filhos e, por fim, poderá ver seus netos e bisnetos espirituais? Assim Você poderá ver o avanço do Reino da casa que você construiu para que os propósitos de Deus sejam cumpridos.

Isso requer que você levante novos ministros e seja pioneiro em novos ministérios.

Como você levanta novos ministros?

### **3. Como transformar sua igreja em uma incubadora de liderança / destino**

Repense a maneira como você está fazendo a igreja. Você está fazendo algo dentro de sua congregação que está reprimindo as pessoas dotadas?

Existe uma tensão entre qualidade e quantidade. Existe uma tensão entre fácil e arriscado. Como pastores, às vezes queremos o "fácil". Mas o tipo de líder que queremos formar exige alguns riscos.

Pessoas superdotadas podem ser um pouco indomáveis e podem ter alguns problemas em suas vidas. Mas você pode agarrá-los e treiná-los. Às vezes, negligenciaremos pessoas talentosas em nome de outras pessoas que são mais estáveis, mas que não são capazes de liderar no mesmo nível. Precisamos ministrar a ambos os grupos e ver o potencial de ambos. Não podemos ter medo de arriscar para ver os líderes desenvolvidos.

Não tenha medo da bagunça ou de enfrentar desafios. Bebês que crescem em casa criam bagunça - não tenha medo da bagunça! Abrace a bagunça e canalize-a. No final das contas, sua igreja lucrar e se tornará mais próspera porque as pessoas verão o que você está fazendo. Eles perceberão: "Não vim aqui apenas para servir à sua visão, pastor. Você vai me ajudar a servir à minha visão enquanto eu sirvo à sua visão. A combinação dessas duas realidades se torna uma vantagem para você e para mim. E vou me derramar porque vejo que, enquanto estou beneficiando você, também estou me beneficiando. Estou me tornando a pessoa que Deus me chamou para ser, enquanto atendo aos pedidos que você me pediu. "

Crie uma cultura que promova a multiplicação. Cada igreja deve ser uma incubadora de liderança. Se levarmos a sério a Grande Comissão, é isso que Jesus está dizendo.

Podemos redesenhar nossas igrejas para criar esse movimento na vida de nosso povo, para que eles estejam constantemente avançando para descobrir quem eles são em Cristo e quem Cristo é neles. Eles podem cumprir responsabilidades cada vez maiores no Senhor e dar frutos maiores Nele.

Assim como uma mãe e um pai em uma família natural, nosso objetivo não é apenas ter filhos, mas criá-los. Precisamos aumentar os membros de nossa igreja. Precisamos multiplicá-los em novos adultos que estão totalmente equipados e atingiram um nível de maturidade. Isso os ajudará a

começar sua própria família, criar seus próprios filhos e filhas e multiplicar o propósito do Reino além dos limites de onde estão atualmente na vida.

Algumas de nossas igrejas têm crentes com 20 ou 30 anos no Senhor que ainda não descobriram quem foram chamados para ser. Eles ainda não assumiram seus verdadeiros destinos porque a igreja, em geral, tem uma capacidade limitada de ajudar as pessoas a descobrirem quem são chamadas para ser.

Como você pode, como pastor e líder, começar a passar do mandato à motivação, ao movimento e à construção de um impulso? Conforme você faz essas coisas, o Reino de Deus se multiplica. A multiplicação é a maneira de Deus estender o reino por todo o mundo e você se torna o principal multiplicador.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que seu mandato mais importante é multiplicar líderes? Os membros da sua igreja veriam a multiplicação da liderança como um dos seus principais valores como um líder importante?

Como você se sente ao assumir riscos com pessoas que podem ser menos qualificadas do que outras, mas você vê potencial em suas vidas?

Quão valiosa é a ideia de sucessão em seu ministério? Como você se sente sobre a família ser o modelo de discipulado e desenvolvimento de liderança (pais espirituais criando filhos e filhas, que se tornam pais espirituais)?

## 2. Comportamento

Qual é a sua estratégia atual para multiplicação de liderança? Quantos líderes você levantou que levantaram outras pessoas nos últimos anos?

Existem pessoas em sua igreja que têm um chamado de liderança, mas pode ser um investimento arriscado para você treiná-los? Você evitou treinar esse tipo de pessoa? As pessoas se sentem confortáveis com os termos “mãe espiritual” ou “pai espiritual” em seu ministério? Há pessoas em seu ministério que estão participando há anos e ainda não criaram nenhum filho ou filha espiritual? Algum de seus filhos espirituais criou seus próprios filhos espirituais? Você tem netos espirituais em sua igreja?

## 3. Aplicação

**Siga esses passos abaixo para implementar a multiplicação de liderança em seu ministério**

1. Escreva seu plano atual para cumprir a Grande Comissão. Seu plano atual envolve o desenvolvimento de liderança? Se não, reestruture suas idéias para envolver principalmente o desenvolvimento de liderança. Pode ser difícil para você ter essa perspectiva, mas isso é essencial para o que você está construindo.
2. Em suas reuniões individuais com os líderes de sua equipe principal, atribua a cada líder da equipe principal a tarefa de desenvolver pessoalmente um novo líder ao longo dos próximos 12 meses. Dê-lhes tempo para digerir a tarefa.

3. Faça uma lista de potenciais futuros líderes em sua igreja. Preencha as quatro categorias na tabela a seguir:

- Pessoas Seguras - Aqueles que você não tem problemas para desenvolver em liderança
- Pessoas de risco - Aquelas que você sente que estaria correndo um risco ao desenvolver e / ou que fariam bagunças.
- Problemas - Anote os problemas que você vê no desenvolvimento de pessoas de risco.
- Pontos fortes - Escreva os pontos fortes que os problemas podem revelar.

| Pessoas Seguras    | Pessoas de Risco | Problemas                | Forças   |
|--------------------|------------------|--------------------------|--|
| Ex) Pedro Oliveira | Ex) João Santos  | Ex) João é muito falador | Ex) João poderia ter um grande ministério na Palavra |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |
|                    |                  |                          |  |

4. Use a lista de pessoas acima para começar o desenvolvimento de liderança focado.

## **4.1 Uma Cultura Frutífera: Valores**

### **A Verdadeira Cultura Facilita a Missão**

Como líder, não há nada mais importante para você se concentrar do que construir uma cultura de qualidade dentro de você. A cultura o capacita na condução da sua igreja, isso é, onde ela precisa ir, dando o mínimo de contribuição pessoal a cada pessoa em seu ministério.

Depois que você constrói essa ideia de movimento de cultura, ela o leva aonde você quer ir. É como o vento sobre o oceano. Tudo o que você precisa fazer é apenas içar suas velas e você será carregado para onde deseja ir. A cultura é como um rio que desce de um lugar alto para um lugar baixo. Possui cachoeiras, corredeiras e áreas planas, mas na medida em que você consegue guiar seu rio, a própria cultura o levará aonde você quiser..

A cultura é para a comunidade o que o hábito é para um indivíduo. A cultura torna-se uma vantagem que você pode aproveitar na liderança se construí-la intencionalmente.

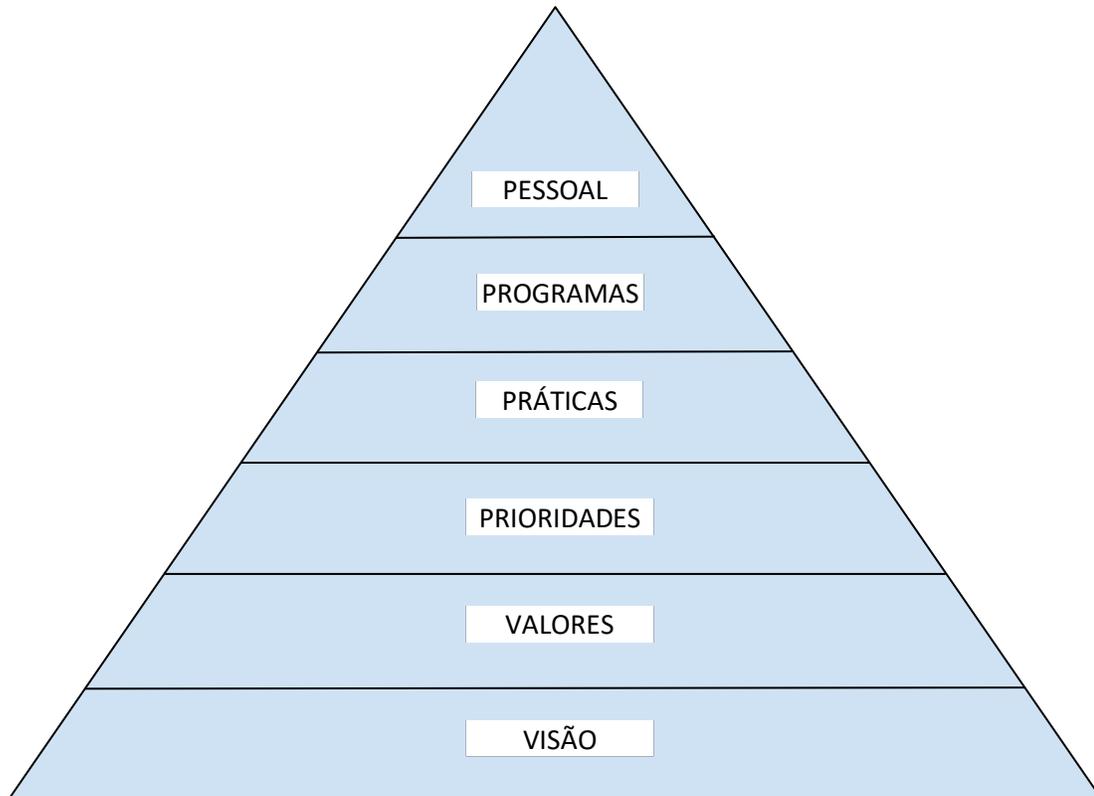
A cultura está sempre acontecendo. Ou você está construindo sua cultura propositalmente ou por acidente, mas a está construindo todos os dias, todas as reuniões e todos os contextos em que está envolvido. O problema da cultura acidental é que ela o separa em cinco ou seis direções diferentes e difunde sua energia. É ineficiente, ineficaz e não muito excelente.

Se você puder começar a adicionar um propósito à sua cultura e projetá-la para que alcance o que você deseja, a cultura irá carregá-lo e impulsioná-lo para a fecundidade que você está imaginando.

## 1. As convicções fundamentais nos ajudam a definir a importância e o valor relativos

Modelo de Igreja Saudável de John Wimber (revisado por Michael Brodeur)

PESSOAL – PROGRAMAS – PRÁTICAS – PRIORIDADES – VALORES - VISÃO



**Visão:** Visão é crucial para a cultura. Você tem que saber para onde quer que o seu rio vá. Se você não pode dirigir seu rio em direção a um resultado, você estará voando às cegas até certo ponto.

Faça essas perguntas a si mesmo:

- Onde você está geograficamente?
- O que você foi chamado a realizar na área?
- Como você vai realizar o que foi chamado para realizar?
- Como será em cinco anos?

*Visão é o que você vê no futuro. Missão é o que você faz para cumprir o que vê. A missão consiste em grandes blocos principais de realização com metas e objetivos como os sub-blocos de realização.*

**Valores:** Os valores são a base quase indefinível pela qual você julga o valor relativo de uma coisa em comparação com outra. Os valores determinam o sabor, estilo, como e por que o que você está fazendo.

Se você conseguir colocar seus valores em prática e alinhados para estar em sincronia com as pessoas ao seu redor, você terá a maior oportunidade de união. Esta oportunidade acontecerá se você estiver unificado em seus valores antes de você estar unificado em suas abordagens de nível secundário ou terceiro. Os valores são geralmente palavras que terminam em -ade.

Um valor como a autenticidade é um dos principais valores em nossa cultura agora, enquanto a hipocrisia é vista como uma das expressões mais negativas. As pessoas não gostam de hipocrisia, mas amam a autenticidade. Como você constrói uma igreja cada vez mais autêntica?

- Como você edifica uma igreja com integridade?
- Como você constrói uma igreja com interdependência?
- Como você constrói uma igreja com intimidade?
- Como você constrói uma igreja com intencionalidade?

Quais são seus valores? Como você, como líder, identifica seus valores e os compartilha com sua equipe? Até que ponto seus valores em sua equipe de liderança são compartilhados? Todos vocês têm a mesma base? Todos vocês colocariam seus valores na mesma ordem de importância?

Os valores são o passo fundamental para estabelecer a cultura. Cultura é a combinação de valores, prioridades e práticas, junto com tradições, símbolos e linguagem que nos unem em unidade e nos conectam ao nosso passado, presente e futuro. A cultura tem poder. Como líder, aproveite o poder da cultura e lembre-se de que ela começa na base de valores.

Quais são seus valores? Você pode esclarecê-los?

## **2. Valores aspirados vs. valores reais**

Há uma diferença entre os valores aspirados e os valores reais. Valores aspirados são o que dizemos que queremos ou aspiramos, mas nem sempre se alinham com o que estamos realmente fazendo. Se você olhar o talão de cheques ou o calendário de sua igreja, poderá ver um conjunto de valores retratados na maneira como você administra seu tempo.

É importante distinguir entre os valores aspirados e reais. Não é errado termos valores aspirados, mas como vamos implementá-los para que o aspirado se torne o real? E como avançamos em direção à realização daquilo que desejamos?

## **3. Valores compartilhados são essenciais para a unidade e coesão**

Os valores são essenciais para a unidade e coesão. Nós nos unimos em torno de nossos valores. Eles são essenciais para criar o tipo de fluxo que constrói impulso e velocidade.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que a cultura é um imperativo no ministério, ou é uma opção no ministério?

Você acredita que ter valores compartilhados em sua equipe de liderança é um requisito essencial para cumprir sua visão de ministério? Você acredita que valores compartilhados são essenciais para a unidade da equipe?

Você acredita que pode criar cultura não fazendo nada sobre cultura?

## 2. Comportamento

Quais são seus valores pessoais? Você conhece os valores das pessoas em sua equipe de liderança?

Onde a maior parte do seu tempo e dinheiro é usado em seu ministério? O calendário da igreja e o talão de cheques correspondem aos seus valores? A sua visão de ministério reflete seus valores centrais?

Você vê algum aspecto da cultura em seu ministério que parece ter sido criado acidentalmente por si mesmo ou por negligência?

## 3. Aplicação

**Esta semana comece a criar um maior senso de cultura dentro de sua igreja. Siga estas etapas para iniciar o processo, concentrando-se em estabelecer os valores de sua igreja:**

1. Reveja a visão de sua igreja. Responda a estas quatro perguntas:
  - Onde estou geograficamente?
  - O que fui chamado a realizar na área?
  - Como vou conseguir isso?
  - Como será em cinco anos?
2. Faça uma lista dos dez principais valores pessoais essenciais (número um, sendo o mais importante e número dez, sendo o menos importante). Peça à sua equipe principal para fazer o mesmo no mesmo formato.
3. Em sua próxima reunião, faça com que todos compartilhem seus valores pessoais essenciais em sua ordem de importância.
4. Fale sobre por que eles escolheram os valores que escolheram e por que estão na ordem em que estão. Compartilhe seu coração sobre seus valores e sua ordem. Comece a obter adesão de sua equipe, enquanto possivelmente ajusta sua própria lista por causa de suas contribuições. Se você ajustar sua lista, seus valores organizacionais também terão que ser ajustados para corresponder aos seus valores pessoais (consulte a seção de aplicação 3, em Uma equipe próspera: alinhamento da equipe).

**Opcional:**

5. Observe o calendário da sua igreja e a alocação dos fundos do ministério. Observe para onde vai a maior parte do seu tempo e dinheiro como igreja. Eles estão de acordo com seus valores? Se não, comece a olhar mais de perto para colocar seus valores em sincronia com o que você está realmente fazendo como igreja.
6. Envie um e-mail para sua equipe com os 10 principais valores organizacionais de sua igreja que você revisou anteriormente com eles. Peça-lhes que usem esta lista como orientação ao fazer planos de ministério. Isso trará maior unidade e coesão à sua equipe.

## 4.2 Uma Cultura Frutífera: Prioridades

### A verdadeira cultura organiza suas prioridades

*Valores, prioridades e práticas são os três ingredientes principais da cultura.*

*Prioridades é como você aloca seus recursos com base em seus valores; por conta dos recursos limitados.*

#### 1. Recursos no céu e recursos na terra.

O céu não tem recursos limitados. O céu habita na eternidade, então o tempo não é um fator. O céu tem uma capacidade enorme de criar coisas novas e chamar coisas que não são como se fossem.

*Romanos 4:17: "Deus, que dá vida aos mortos e chama as coisas que não existem como se existissem ..."*

Não há limite de recursos em termos de dinheiro, ouro ou talento. No céu há recursos ilimitados, mas na terra os recursos são limitados.

#### 2. Seus recursos: tempo, dinheiro, talento

Um dos recursos limitados mais importantes do planeta é o tempo.

Um dos principais desafios de manifestar o Reino no mundo real é que muitas urgências diferentes clamam pelo tempo de seu povo. Muitas igrejas funcionam apenas na "manhã de domingo" por algumas horas por semana. Este é o único período de tempo que eles podem conseguir para a maioria de seu povo, porque as pessoas estão muito ocupadas. A capacidade de seu povo de concentrar suas vidas e dedicar de seis a dez horas por semana a Jesus é limitada.

Como podemos, com base em nossos valores, começar a criar um quadro de prioridades que começa a afetar o estilo de vida?

*Marcos 8:34: "Quem quiser vir após mim, negue-se a si mesmo, tome a sua cruz e siga-me".*

*Romanos 12: 1: "Rogo-vos, pois, irmãos, pela misericórdia de Deus, que apresenteis os vossos corpos em sacrifício vivo, santo e agradável a Deus, que é o vosso serviço razoável."*

Todos nós estamos comprometidos com Jesus no nível de Marcos 8 e Romanos 12, mas há tantas demandas em nossas prioridades que precisamos recuar e começar a nos reorganizar para alcançar o que Deus deseja que alcancemos.

Diferentes tipos de igrejas terão diferentes prioridades. Aqui estão alguns exemplos em uma reunião de domingo de manhã:

- 1 hora nas Escrituras e ensino
- 20 minutos nas Escrituras e ensino
- 15 minutos na adoração
- 1 hora esperando no Senhor e adorando

- 2–3 professores por dia
- 1 professor primário
- Equipes de ministério no final do culto
- Sem equipe ministerial
- Um apelo a cada culto
- Um apelo para a cura

Todos esses são reflexos de seus valores expressos em suas prioridades. Diferentes tipos de prioridades governam diferentes tipos de igrejas.

Faça a si mesmo estas perguntas:

- Que tipo de igreja você está construindo?
- Quais são as prioridades que você deseja estabelecer?
- Como essas prioridades se relacionam com seus valores e sua visão?
- Como essas prioridades se relacionam com o estilo de vida que você está tentando engendrar nas pessoas que está liderando? Em última análise, é onde a cultura se estabelece.

Se você pensar sobre isso a partir de um contexto mais amplo, não estará apenas gerenciando pessoas por uma hora e meia a duas horas em uma manhã de domingo. Você está tentando fornecer orientação espiritual para eles por 168 horas por semana. Isso significa que você deseja vê-los maximizados para a produção do Reino em todos os pontos da vida.

- Como você gera prioridades na vida de seu povo?
- Como você os modela pessoalmente?
- Como você incentiva sua equipe de liderança a modelar essas prioridades?

Em última análise, queremos começar a colocar em movimento essas estruturas e corrimões que nos guiarão até a linha de chegada e o resultado que desejamos.

### **3. Prioridades reforçam nossas margens culturais**

As prioridades são um componente-chave da cultura. Eles fornecem uma estrutura para a cultura que estamos tentando construir.

Você pode reforçar as prioridades continuamente, celebrando o que funciona e corrigindo o que não funciona. É simples. Isso é chamado de “saco de areia” seu rio de cultura. Você pode colocar sacos de areia que irão moldar seu rio e ajudá-lo a fluir na direção que você deseja.

Um lado dessa formação é a celebração e o testemunho. Comemore o exercício de uma prioridade que produziu um resultado.

O outro lado dessa formação é corrigir o mau comportamento por meio de correção pessoal ou particular ou pregação geral sobre um assunto que precisa ser corrigido.

Corrigir o mau comportamento e celebrar o comportamento certo reforça suas prioridades para o resultado que você deseja.

Como líder principal, você tem a responsabilidade de fortalecer seus valores e começar a organizar esses valores em um conjunto de prioridades que reflitam sua verdadeira identidade como igreja. Ao fazer isso, uma sensação de estrutura, margens do rio e movimento o levarão adiante. Haverá um impulso que fará com que a maioria das pessoas que estão com você fluam na direção certa em direção ao resultado certo. Testifique o que é certo e desafie e corrija o que não é certo de uma forma que produza margens / leito de rios. Essas margens irão produzir o fluxo da água do rio da cultura para se mover em direção à meta; a meta para a qual você fez o rio fluir.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que suas prioridades moldam sua cultura? Por que ou por que não?

Quão importante é para você que suas prioridades correspondam aos seus valores? Quanto você valoriza saber como gasta seu tempo, dinheiro, energia e recursos?

Você valoriza ter uma cultura de correção e celebração? Você acredita que tanto a celebração quanto a correção podem ser exercidas simultaneamente em sua igreja?

## 2. Comportamento

Você sabe onde está concentrando seu tempo, dinheiro, energia e recursos? Como esses recursos estão de acordo com seus valores e visão? Você está intencionalmente concentrando seus recursos para atingir seus objetivos? Como você está fazendo isso ou como pode melhorar?

As prioridades que você está praticando como igreja estão produzindo o resultado que você deseja ver nas vidas de sua equipe de liderança e congregação? Como você está comemorando o cumprimento das prioridades?

Como você está corrigindo o mau comportamento em seu ministério?

## 3. Aplicação

Nessa semana, comece a organizar a sua igreja com seus valores. Siga os passos seguintes:

Preencha as seis categorias abaixo na tabela a seguir:

- Pessoal / Tempo Atual - Como você está gastando seu tempo pessoal?
- Pessoal / dinheiro atual - Como você está gastando seu dinheiro pessoal?
- Pessoal / Talento Atual - Como você está gastando seus talentos pessoais?
- Organização / Tempo Atual - Como você está gastando o tempo da organização da sua igreja?
- Organizacional / Dinheiro Atual - Como você está gastando o dinheiro da organização da sua igreja?
- Organizacional / Talentos Atuais - Como você está gastando os talentos da organização da sua igreja?

| RECURSOS:         | Tempo | Dinheiro | Talentos |
|-------------------|-------|----------|----------|
| Equipe Atual      |       |          |          |
| Organização Atual |       |          |          |

1. Usando sua lista de valores essenciais, escreva uma proposta de onde a maioria desses recursos deve ir pessoalmente e como igreja para estar em sincronia com seus valores. Lembre-se de que seus valores pessoais devem ser quase, senão, idênticos aos valores de sua igreja.

Responda a estas perguntas no processo:

- Que tipo de igreja estou construindo?
- Quais são as prioridades que desejo colocar em prática?
- Como essas prioridades se relacionam com minha visão e valores?
- Como essas prioridades se relacionam com o estilo de vida que estou tentando gerar nas pessoas que estou liderando?

Preencha as seis categorias abaixo na tabela a seguir:

- Pessoal / Tempo Proposto - Onde seu tempo pessoal deve ser gasto?
- Pessoal / dinheiro proposto - Onde seu dinheiro pessoal deve ser gasto?
- Pessoal / Talentos propostos - Onde seus talentos pessoais devem ser gastos?
- Organização / Tempo Proposto - Onde deve ser gasto o tempo da organização da sua igreja?
- Proposta Organizacional / Dinheiro - Onde o dinheiro da organização da sua igreja deve ser gasto?
- Organizacionais / talentos propostos - Onde os talentos da organização da sua igreja devem ser gastos?

| RECURSOS        | Time | Dinheiro | Talentos |
|-----------------|------|----------|----------|
| Equipe proposta |      |          |          |

| RECURSOS        | Time | Dinheiro | Talentos |
|-----------------|------|----------|----------|
| Equipe proposta |      |          |          |

2. Em sua próxima reunião, pegue sua lista de prioridades e compartilhe-as com sua equipe principal. Como você já trabalhou em valores com eles, este deve ser um processo relativamente fácil. Comece a obter adesão de sua equipe. Peça a opinião deles e faça as alterações na lista que achar necessárias. Faça com que sua equipe principal comece a obter a adesão dos líderes secundários em relação a essas prioridades. Incentive sua equipe a fazer dessas prioridades um estilo de vida pessoal.
3. Todas as semanas, dê testemunho e celebre quaisquer histórias de pessoas em sua igreja exercendo essas prioridades e vendo bons resultados.
4. Quando aplicável, corrija qualquer comportamento em sua igreja que esteja prejudicando suas prioridades. Faça isso tendo conversas privadas ou falando sobre isso de uma maneira geral enquanto prega ou ensina. Tenha cuidado para não ser muito direto. Só faça isso quando sentir que é realmente necessário. Por exemplo, se você descobriu a promiscuidade sexual acontecendo em sua igreja. Isso seria se opor diretamente à prioridade de tirar as pessoas do vício sexual.

## 4.3 Uma Cultura Frutífera: Práticas

### **A cultura é naturalmente padronizada para comportamentos que refletem nossos valores**

A cultura consiste em três elementos principais: valores, prioridades e práticas. Esses três elementos combinados com seus símbolos, tradições e linguagem irão unificá-lo, mas também irão conectá-lo ao seu passado, presente e futuro.

#### **1. Práticas são o que seu pessoal faz naturalmente, sem ser direcionado ou liderado.**

O que você faz naturalmente em seu estilo de vida? Qual é o seu estilo de vida? Qual é o estilo de vida de seu povo sem que lhes digam como devem viver, sem que seus estilos de vida sejam estruturados ou sugestionados por programas? O que eles fazem naturalmente por causa de seus valores e prioridades?

Eles buscam ao Senhor naturalmente todos os dias?

Eles compartilham naturalmente sobre Jesus quando têm a oportunidade de ir a uma Starbucks, academia ou algum outro tipo de ambiente?

Eles oram naturalmente pelos enfermos quando há uma oportunidade?

Quando alguém compartilha uma necessidade com eles, eles param naturalmente e realmente aconselham a pessoa e oram com eles?

Um dos grandes desafios que temos é que as igrejas são construídas de forma tão programática que acabamos implementando programas para facilitar os resultados. A estrutura deve estar lá apenas para conter a essência que já está no lugar.

#### **2. As práticas expressam a eficácia de seus valores e prioridades**

A essência que já está em vigor deve vir de seus valores, prioridades e práticas. Os programas devem ser simplesmente uma estrutura para transportar essas coisas para onde precisam ir. Muitos pastores, entretanto, usam programas como meio de controlar ou projetar algum tipo de resultado. Isso não ajuda. É melhor esperar e ver o que surge naturalmente.

- Qual é o seu estilo de vida?
- Como é o estilo de vida do seu povo?
- Como você pode influenciar o estilo de vida de uma forma que produza estruturas culturais que capacitarão as pessoas a serem quem você espera que se tornem?

Incutir e modelar práticas de estilo de vida que produzirão o resultado. É melhor começar pequeno. Comece um pequeno grupo com sua equipe de liderança, onde você realmente aprofunde os valores, prioridades e práticas de sua igreja. Em seguida, comece a responsabilizar uns aos outros como líderes. Como grupo, pergunte-se o seguinte:

- Estamos compartilhando o evangelho com pessoas não salvas pelo menos uma vez por semana?

- Estamos pessoalmente sendo generosos além do nosso dízimo?

Você pode fazer isso de uma forma que não seja manipuladora ou pressionadora, mas celebre os valores e recompensas de servir ao Senhor dessas maneiras.

Conforme você constrói isso com sua equipe principal, isso começará a se espalhar nas áreas de liderança que cada um de seus membros principais está desempenhando, então essas coisas começam a contagiar naturalmente as pessoas ao seu redor.

A cultura é melhor captada do que ensinada. A cultura é uma transmissão de vida em vida. Conforme saímos juntos e você vê como vivo minha vida antes de Cristo, você vai começar a se sentir desafiado ou atraído por isso para um estilo de vida melhor - se eu tiver um estilo de vida melhor. Se eu não fizer isso, então é provável que eu apenas reforce uma prática em você que realmente não aproxima as pessoas de Cristo.

Se você começar a produzir uma grande prática em seu ministério, isso se tornará um contágio. Será viral em toda a organização. Ao mesmo tempo, se começa a haver maus hábitos praticados na organização, isso também é contagioso.

As práticas são generalizadas. As práticas afetam o corpo e o movimento.

### **3. Incentive um estilo de vida que produza os resultados do Reino.**

- Como você continua conduzindo as pessoas à práticas que geram vida pela influência do reino?
- Como você continua direcionando as pessoas para práticas que nos fazem crescer da mesma forma que somos chamados a crescer?
- Como você limita o tipo de comportamento que causará quebra e difusão de energia e tempo?

Como pastor, você tem a responsabilidade e o direito de se certificar de que está incentivando uma prática geral de estilo de vida em sua igreja que produza o resultado do Reino.

Milhares de coisas em nosso estilo de vida podem nos manter distraídos. A única maneira de canalizar tudo para a cultura do Reino é injetar Jesus em tudo. Se Jesus não se encaixa bem, é provavelmente um aspecto da sua vida que você deve abandonar.

Incentive as pessoas a começarem a fazer coisas que dão vida, coisas que realmente as animam, fortalecem, edificam e capacitam. Incentive-os a não fazerem coisas que sugam a vida deles ou os intoxicam espiritualmente. Se você fizer essas coisas, de repente você encontrará uma mudança. Há um ponto crítico em que as pessoas começam a ter um estilo de vida positivo no Reino, um estilo de vida que está realmente gerando vida, em vez de roubá-la.

#### **Parábola das sementes e solos (Marcos 4: 3-9, 13-20)**

**Semente no caminho:** solo duro e compactado. Os pássaros do ar vieram e o agarraram.

**Semente nas pedras:** Pessoas que passaram por áreas da vida que tornaram seus corações endurecidos. A semente vai crescer um pouco imediatamente, mas depois seca porque não tem água, nem sustento, nem profundidade de solo.

**Semente no solo espinhoso:** As riquezas, as distrações da vida e os cuidados deste mundo que os conduzem em mil direções.

**Semente na boa terra:** Pessoas que recebem a palavra em boa terra. Como podemos criar um bom solo? Isso é cultura. Como podemos facilitar isso? Isso é com valores, prioridades e práticas.

Ao facilitar a cultura, você encontrará um ponto de inflexão em sua igreja onde as pessoas estão indo atrás de Deus em um ritmo cada vez maior; na medida em que você comemora aqueles que alcançaram esse estilo de vida. E você também deseja desafiar e desencorajar aqueles que não estão caminhando nesse caminho.

Por um lado, tenha cuidado. Não pregue publicamente para castigar um indivíduo. Por outro lado, você pode compartilhar histórias sobre como as pessoas buscaram certas maneiras de agir e escolhas de estilo de vida que lhes custaram e fizeram com que morressem espiritualmente porque enfatizaram as coisas erradas na vida.

Aumente sua capacidade de ser um criador de cultura.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que as práticas de estilo de vida deveriam ser mais naturais ou é melhor que sejam direcionadas por programas? Você acredita que sua equipe principal deve manter uns aos outros responsáveis por seu estilo de vida, mesmo fora do horário de trabalho da igreja? Por que ou por que não?

Você acredita que as práticas são contagiosas, sejam saudáveis ou não? Você acredita na celebração e correção saudáveis a respeito do exercício de boas ou más práticas de estilo de vida em sua congregação?

Você valoriza o modelo “vida na vida” para criar práticas de estilo de vida ou você acredita que deve ser uma decisão individual? Você vê uma diferença entre o secular e o sagrado - isto é, você acha que é importante distinguir entre o que é “Reino” e o que é “vida cotidiana”? Deve haver uma diferença entre essas duas coisas?

## 2. Comportamento

Quais são as práticas naturais do estilo de vida de sua congregação, equipe de liderança e família? Quais são as suas práticas naturais de estilo de vida?

Você está em um pequeno grupo com seus líderes centrais? Como líder principal, você presta contas a algum de seus principais líderes? Eles têm o direito de falar em sua vida, assim como você fala na deles? Quão relacional é o seu ministério?

Você celebra as práticas corretas de estilo de vida em público, como durante o culto de domingo ou em particular? Você traz feedback corretivo para práticas de estilo de vida pouco saudáveis?

## 3. Aplicação

**Avalie as práticas de estilo de vida de sua congregação, equipe de liderança, família e você mesmo. Siga esses passos:**

1. À medida que você implementa seus valores e prioridades em sua vida pessoal e na igreja, comece a procurar como as pessoas estão vivendo “naturalmente”. Esteja ciente dessas respostas naturais em sua vida, sua equipe de liderança e congregação.

Pergunte a si mesmo estas três perguntas:

- Qual é o meu estilo de vida?
- Qual é o estilo de vida do meu povo?
- Como posso influenciar o estilo de vida das pessoas de acordo com meus valores e prioridades?

1. Faça uma lista ou anote as práticas de estilo de vida que você observa ao responder às três perguntas acima. Continue a fazer observações e a escrevê-las nesta lista. Anote todas as

idéias ou pensamentos dados por Deus para influenciar as pessoas a se adequarem aos valores e prioridades da igreja.

2. Se ainda não o fez, comece um pequeno grupo com seus líderes principais. Se eles estiverem na equipe, torne-a uma reunião obrigatória. Reúna-se uma vez por semana, no mesmo horário e local. Você pode chamá-lo de grupo de “Cultura da Igreja” se quiser. Aprofunde seus valores pessoais e religiosos, prioridades e práticas. Mantenha sua equipe em prestação de contas.

Faça perguntas como estas:

- Estamos compartilhando o evangelho com pessoas não salvas pelo menos uma vez por semana?
  - Estamos pessoalmente sendo generosos além do nosso dízimo? etc.
2. Dentro do seu pequeno grupo, concentre-se em responder às seguintes perguntas:
- Como conduzimos as pessoas a práticas que geram vida e são influenciadas para o reino?
  - Como orientamos as pessoas em direção a práticas que nos fazem crescer da maneira como somos chamados a crescer?
  - Como limitamos os comportamentos que causam quebra e difusão de energia e tempo?
  - • Como incentivamos as pessoas a fazer coisas em sua vida que são vivificantes?
  - • Como podemos incentivar nosso povo a injetar Jesus em tudo o que fazem como indivíduos? Comece a aplicar algumas soluções reais em equipe.
3. Continue a celebrar o bom comportamento e corrigir o comportamento prejudicial, conforme mencionamos na seção de inscrição para “4.2 Uma cultura Frutífera: prioridades”. Isso continuará a “ser um saco de areia” e apoiar seu rio de cultura.

## 4.4 Uma Cultura Frutífera: Programas

### A verdadeira cultura prospera em estruturas saudáveis

A programação tem um valor tremendo. Às vezes falamos sobre igrejas baseadas em programas com uma atitude ruim, mas os programas não são uma coisa ruim. Eles podem realmente ajudar. A estrutura é uma coisa boa. Estrutura demais pode ser ruim.

#### 1. Os programas são necessários para fornecer estruturas às nossas culturas

Seus ossos o ajudam a chegar aonde você precisa ir. Se você não tivesse ossos, não seria capaz de se mover, porque não haveria nada para criar sustentação dentro de seu corpo.

A estrutura tem valor e é boa. O problema é quando a estrutura é exagerada ou construída sobre a base errada. Nestes casos, pode causar a morte. Pode se tornar uma máquina enorme na qual todas as pessoas na igreja estão jogando carvão apenas para sustentá-la. A máquina parou de funcionar há anos, mas não paramos de retirar o carvão com pá. Infelizmente, muitas igrejas caíram nesse padrão - onde eles têm um programa que não querem deixar morrer, mas não está dando mais vida.

Questione cada estrutura em sua igreja. Esteja disposto a desconstruir coisas que se tornaram pesadas.

*Marcos 2: 27–28: “E Ele lhes disse: “O sábado foi feito para o homem, e não o homem para o sábado. Portanto, o Filho do Homem também é Senhor do sábado.”*

O dia de sábado foi uma estrutura que Deus instituiu para abençoar a humanidade e nos dar descanso, foco e um relacionamento de confiança em Deus. Nosso dia de descanso nos faria confiar que Deus proveria mais em seis dias do que nós mesmos em sete. Deus estabeleceu uma estrutura para produzir um resultado na humanidade.

O problema é que os fariseus acabaram exaltando a estrutura a ponto de o homem ter que jogar carvão nela para mantê-la viva. Jesus simplesmente a destruiu. Ele disse: “O Filho do homem é Senhor do sábado”.

Cada estrutura em sua igreja é útil, desde que ajudem. Assim que eles pararem de ajudar, desmonte-os. Não deixe que eles o substituam, mas, ao mesmo tempo, não negligencie o poder de um bom programa.

#### 2. Um programa deve ser consistente com nossos valores, prioridades e práticas.

Muitas igrejas implementam programas de pequenos grupos. O problema é que eles não têm valores consistentes com pequenos grupos. Nem têm prioridades que realmente honrem “um ao outro ministerialmente” em uma conexão real. Nem têm uma prática de estilo de vida de comunhão aberta.

Portanto, a instituição de um programa para tentar produzir um resultado acaba produzindo a morte. Esse programa geralmente se desfaz em seis a doze meses. Todos têm feito um programa,

mas não do zero - do solo de uma cultura que adora ter comunhão e se conectar uns com os outros. Em vez disso, o programa era um meio para um fim e produz algo vazio ou mortal.

Os programas são essenciais e bons, mas precisam ser constantemente avaliados, ajustados e adaptados para que tenham vida.

### **3. Crie novas oportunidades e estrutura suficiente para conduzir as pessoas aonde você deseja que elas cheguem.**

*Marcos 2:22: "E ninguém deita vinho novo em odres velhos; ou então o vinho novo rompe os odres, o vinho se derrama, e os odres se estragam. Mas vinho novo deve ser colocado em odres novos."*

Existe vinho e odre. O odre é importante, mas não coloque vinho novo em odre velho. É como colocar café em uma xícara de café para que você possa bebê-lo. Queremos o café. Não deveríamos nos importar menos com o copo na maioria dos casos. O copo serve apenas como um recipiente para o que realmente desejamos. Isso é estrutura. Isso é programa.

Como pastor líder, você tem a responsabilidade de criar constantemente estrutura suficiente para transportar o café que está tentando transportar. Ao mesmo tempo, faça isso de forma que você não crie uma estrutura demais que sobreviveu ao seu propósito.

Conforme você constrói a cultura, o recipiente para a cultura é a xícara de café. A cultura é o café, mas a xícara é o que você carrega. O copo é o veículo para transportar a substância de Deus para onde você deseja que ela vá.

Não despreze a estrutura ou os programas, mas, ao mesmo tempo, não os glorifique ou os erija como monumentos a alguma realidade passada, que agora você tem que sustentar apoiando-os mesmo que já não tenha mais utilidade. Permitir que as estruturas morram. Eles são apenas veículos.

A maioria das pessoas não está mais dirigindo o mesmo carro que aprenderam a dirigir. Provavelmente esse carro está há muito tempo na pilha de lixo. Estruturas são veículos. Eles nos levam de um lugar para o outro, mas não foram projetados para ser sustentáveis, nem deveriam ser sustentáveis. E certamente não devem ser uma forma de institucionalizar valores verdadeiros.

Os valores estão em primeiro lugar. O programa apenas os contém e os transporta.

Como líder, você tem a responsabilidade de construir a cultura de sua igreja de forma que ela seja maximizada, eficiente e eficaz. Mova-se junto com tanta unidade quanto possível, dada a diversidade das pessoas que você está liderando. Mova-se junto em suas manhãs de domingo, pequenos grupos, igreja infantil, adoração e os diferentes ministérios que você está criando. Todos esses são estruturas e programas, mas todos ajudam a levá-lo onde você deseja ir.

Quando você achar que os programas são onerosos e / ou não atendem ao seu propósito, abandone-os. Mas não comprometa valores, prioridades ou práticas porque eles são uma fonte cada vez maior de vida para você e sua igreja.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Quanto você valoriza a implementação de programas em seu ministério? Você acredita que não há problema em interromper programas antigos, mesmo que as pessoas ainda façam parte deles?

Você acredita que cada programa em sua igreja deve estar de acordo com seus valores, prioridades e práticas como igreja? Você vê os programas como os “ossos” do seu ministério? Como seus programas podem ser uma expressão de sua visão, valores, prioridades e práticas?

## 2. Comportamento

Que programas existem em seu ministério? Que tipo de programa você deseja adicionar ou subtrair no futuro?

Você acha que seus programas estão de acordo com sua visão, valores, prioridades e práticas? Você permite que as pessoas em sua congregação sejam pioneiras em programas que não se alinham com a visão da igreja? Você incentiva aqueles que se alinham com você como o líder principal a iniciar programas?

Você já experimentou um programa que falhou? Se sim, você acha que o fracasso foi porque o programa não se alinhava com sua visão, valores, prioridades e práticas? Você tenta ter certeza de que seus novos programas estão alinhados com a essência do seu ministério?

## 3. Aplicação

**Dê uma olhada em seus programas esta semana e concentre-se em alinhá-los com sua cultura e tomar as medidas necessárias para mudar qualquer um deles. Siga esses passos:**

1. Faça uma lista de todos os programas que estão em seu ministério.
2. Pegue a visão de sua igreja, sua lista de valores da igreja e sua lista de prioridades e reúna-as. Em seguida, olhe para sua lista de observação de práticas de estilo de vida que você começou na seção de aplicação de “4.3 Uma cultura próspera: prática”. Consolide essas listas na seguinte tabela:

| Visão | Valores | Prioridades | Práticas de Estilo de Vida | Programas |
|-------|---------|-------------|----------------------------|-----------|
|       |         |             |                            |           |

Exemplo:

| <u>Visão</u>     | <u>Valores</u>   | <u>Prioridades</u>   | <u>Práticas de Estilo de Vida</u> | <u>Programas</u> |
|------------------|------------------|----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Nossa visão é... | Autenticidade... | Tempo com pessoas... | Pessoas querem saber quem vc é... | Grupo pequeno    |

Quais programas são consistentes com sua cultura (visão, valores, prioridades e práticas)?  
Que não são?

Este seria um exemplo de cultura e programa desalinhados:

| <u>Visão</u>     | <u>Valores</u>   | <u>Prioridades</u>   | <u>Práticas de Estilo de Vida</u> | <u>Programas</u> |
|------------------|------------------|----------------------|-----------------------------------|------------------|
| Nossa visão é... | Autenticidade... | Tempo com pessoas... | Pessoas querem saber quem vc é... | Escola Bíblica   |

3. Observe os ministérios que não se alinham com sua cultura e converse com sua equipe sobre descontinuar ou reestruturar esses ministérios para serem consistentes e naturalmente alinhados com sua lista.

### **Opcional:**

4. Anote todos os programas em sua igreja que parecem estar funcionando com base na estrutura tradicional e dão mais trabalhos do que doam vida. Converse com sua equipe sobre este problema e obtenha seus comentários. Eles veem algum desses tipos de programas em sua igreja? Fale sobre descontinuar esses programas ou reestruturá-los para dar vida, alinhados com sua cultura, de forma mais naturais e possivelmente com menos estrutura.

5. Anote todos os ministérios que você não tem atualmente e que seriam adequados para sua visão, valores, prioridades e práticas. Você deve ser pioneiro neste novo ministério? Converse com sua equipe sobre isso.

## 4.5 Uma Cultura Frutífera: Pessoal / Equipe

### O desenvolvimento da verdadeira cultura requer líderes que personifiquem a visão

Qual é a finalidade da equipe?

Freqüentemente contratamos pessoas ou as liberamos em áreas de ministério não com base em sua combinação de dons ou em sua unidade conosco, mas com base em sua disponibilidade ou experiência ministerial anterior. Muitos desafios de liderança vêm da liberação de líderes que não estavam prontos para serem liberados ou que não estavam harmoniosos o suficiente com nossa cultura central para serem co-criadores de cultura conosco. A divisão começa a acontecer e então o impulso da igreja pára. Você tem que tirar esse líder e colocar um novo líder no lugar. Simplesmente não vale a pena.

Wimber chamou esse ensino de “Construindo a igreja do zero”. Os valores são o solo de onde surgem as prioridades. Eles produzem os frutos da prática e, em seguida, são inseridos na estrutura do programa. Quem realmente supervisiona e faz com que isso aconteça são os funcionários.

- Como construímos?
- Como selecionamos pessoas?
- Como podemos realmente desenvolver pessoal que possa cultivar conosco o tipo de cultura que buscamos e que produzirá o resultado que desejamos?

#### 1. Qualificações para sua equipe / funcionários

Veja as questões básicas de qualificação para qualquer pessoal que você contrate. Considere os “5-pilares de qualificação: saúde, cabeça, coração, mãos e suporte”.

**Saúde:** você percebe saúde no indivíduo que está pedindo para embarcar? Eles são emocionalmente saudáveis? Eles são relativamente saudáveis? O casamento deles é saudável? Eles são financeiramente saudáveis? Qualquer falta de saúde nessas áreas causará um grau de distração que as impedirá de funcionar da melhor forma. Procure saúde relativa, não perfeição. Procure uma qualidade de vida que seja sustentável, que possa ser um grande exemplo para as pessoas em sua igreja e possa ajudá-las a seguir em frente na vida. A saúde é a chave para as qualificações de qualquer líder em seu meio.

**Cabeça:** Eles têm a base de conhecimento necessária para realizar a tarefa que você está pedindo que façam? Diferentes funções ministeriais requerem uma base de conhecimento diferente. Certifique-se de que todos os seus líderes tenham pelo menos um conhecimento básico da Bíblia e da verdadeira teologia. Eles entendem um pouco da história da igreja? O conhecimento geral deles está acima das pessoas que estão liderando?

**Coração:** Certifique-se de que as pessoas estão frutificando internamente e vivendo no fruto do Espírito: amor, alegria, paz, longanimidade, etc. Certifique-se de que estão operando na maturidade e que seu coração e caráter estão no lugar certo. Eles têm um estilo de vida relativamente vitorioso? Eles têm vitória sobre o pecado e outras questões como a tentação em suas vidas? Seus corações estão em um bom lugar?

**Mãos:** Eles têm um bom conjunto de habilidades? Eles podem dirigir um estudo bíblico e dar um ensino? Eles são capazes de impor as mãos sobre os enfermos e ver um bom número deles se recuperar? Eles sabem como aconselhar ou ministrar cura interior? Todas essas habilidades são essenciais.

*Mateus 10: 8: "Cura os enfermos, purifica os leprosos, ressuscita os mortos, expulsa os demônios. De graça você recebeu, dê de graça. "*

**Suporte:** Você quer ter certeza de que cada pessoa que você está liberando para a liderança, cada um de seus funcionários, sejam capazes de obter a ajuda de que precisam, quando precisam. Eles têm um espírito ensinável?

**Um espírito ensinável** é provavelmente a única qualificação de liderança não negociável que você deve possuir. Uma pessoa pode ser extremamente habilidosa, mas se ela não tiver um coração ensinável, você não pode andar com ela. Por outro lado, se eles forem ensináveis, podem faltar várias habilidades - mas você pode remediar isso, porque eles são abertos.

## **2. Valores, prioridades e práticas compartilhadas: Cultura.**

Você e sua equipe têm consistência em seus valores, prioridades e práticas? Todos vocês estão visando o mesmo resultado?

Certifique-se de que seus líderes compartilham sua cultura. Certifique-se de que eles são capazes de promover sua cultura e de personificá-la. O estilo de vida deles reflete o que você está tentando buscar de melhor?

## **3. Alinhamento, responsabilidade, autoridade, privilégio**

**Alinhamento:** Eles estão alinhados com você como o líder principal?

Um dos grandes erros que muitos pastores cometem (especialmente em igrejas jovens ou plantações de igrejas) é trazer pessoas que estão disponíveis e são talentosas, mas não necessariamente submissas. Isso não significa que você possa "controlá-los". Isso significa que há muitas pessoas que estão ao seu lado na implantação de uma igreja nova e dirão algo como: "Eu vim ao seu lado para levantar suas mãos como Aaron e Hur. E vou levantar suas mãos diante das pessoas. " Mas geralmente isso é um código para: "Eu realmente não respeito você como meu pastor. Eu respeito você como pastor deste grupo, e estou vindo ao lado não como um servo de seu ministério pastoral, mas como um co-líder junto com você. " Evite esse tipo de pessoa. Se você deseja trazê-los e trabalhar com eles, certifique-se de que todas as suas cartas estejam na mesa, pois pode ser perigoso a longo prazo. Eles geralmente tendem a se separar e querer fazer suas próprias coisas depois de um tempo.

Se alguém está se juntando à sua equipe de liderança como voluntário ou assumindo uma posição na equipe, faça perguntas como estas:

- Eu sou o seu pastor?
- Tenho permissão para corrigir você?

Em espírito de oração, considere a pessoa e pergunte-se o seguinte:

- Existe um bom alinhamento aqui? Esta pessoa está alinhada com você?
- Eles realmente o percebem como seu líder? Não apenas o líder, mas seu líder.

**Prestação de contas:** Você tem o direito de falar sobre a vida deles e ajudá-los a crescer?

**Responsabilidade:** Eles estão dispostos a aceitar responsabilidades? Para realmente se comprometer com algo e seguir em frente, mesmo que fique difícil?

**Autoridade:** Eles têm a capacidade de andar em autoridade sem abusar dessa autoridade? Eles têm a capacidade de realmente ajudá-lo?

**Privilegio:** Eles são capazes de desfrutar do que significa ser um líder e dos benefícios que isso advém, sem ter o direito e sentir um senso de propriedade dogmática? (É aqui que eles sentem que merecem algo mais do que aquilo que receberam.)

Todos esses aspectos são cruciais para formar equipes em torno da cultura de maneira saudável. Em última análise, a equipe certa pode promover sua cultura e produzir uma força dentro de sua cultura que levará seu pessoal aonde precisam ir. As pessoas erradas continuarão rasgando e destruindo sua cultura de uma forma que produz buracos em seu “odre” que fazem o vinho espirrar no chão.

Seu pessoal é a chave. Você precisa de uma equipe em parceria com você para construir uma cultura que produzirá esse resultado - uma igreja frutífera com membros frutíferos que transformarão sua cidade e a região ao seu redor.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que seu pessoal é a chave para criar cultura em seu ministério? Está tudo bem para você ter co-líderes que não necessariamente o vêem como seu pastor? Por que ou por que não?

Você acredita que cada um dos "5-pilares de qualificação" é essencial? Você contrataria alguém exclusivamente com base em seu espírito ensinável?

Até que ponto você acredita que seu pessoal deve estar alinhado com sua visão, valores, prioridades e práticas? Que valor você atribui aos seguintes requisitos para seu pessoal?

- Alinhamento
- Prestação de contas
- Responsabilidade
- Autoridade
- Privilégio

## 2. Comportamento

Qual é o seu processo de seleção atual para contratar novos funcionários? Como você avaliaria seu pessoal de acordo com os "5-pilares de qualificação"? Seu pessoal pode ser ensinado?

Quão próximo o seu pessoal está alinhado com você como líder? Você é capaz de falar sobre a vida de sua equipe de liderança? O seu pessoal faz um esforço extra quando os projetos ou situações ficam difíceis?

Como seu pessoal interage com a congregação? Eles sempre usam corretamente sua autoridade como líderes?

Quão humilde é sua equipe de liderança? Eles são generosos ou às vezes há uma sensação de direito? Você tem algum funcionário que se considera colíder, mas não o vê como seu pastor (ou mentor, conforme o caso)? Você chegou a um entendimento mútuo com essa pessoa?

## 3. Aplicação

**Sua cultura e programas são realmente supervisionados por seu pessoal? Siga estas etapas para garantir que sua equipe esteja pronta para liderar e em união com o que você está construindo:**

1. Revise a Seção 1 nas notas acima, "Qualificações para sua equipe". Preencha as seguintes tabelas:
  - Líderes atuais - avalie seu pessoal atual de acordo com os "5-H's de qualificação".
  - Líderes do futuro - avalie como você deseja que seu futuro pessoal seja de acordo com os "5-pilares de qualificação".

|  |                           |
|--|---------------------------|
| <p><b>5 Pilres de Qualificação</b></p> | <p>Líder Atual: _____</p> |
| <p><b>Saúde</b></p>                    |                           |
| <p><b>Cabeça</b></p>                   |                           |
| <p><b>Coração</b></p>                  |                           |
| <p><b>Mãos</b></p>                     |                           |
| <p><b>Suporte</b></p>                  |                           |

| 5 Pilres de Qualificação | Futuros Líderes |
|--------------------------|-----------------|
| Saúde                    |                 |
| Cabeça                   |                 |
| Coração                  |                 |
| Mãos                     |                 |
| Suporte                  |                 |

- Use a tabela a seguir para avaliar o nível de concordância com seus líderes atuais e futuros e com você em relação à sua cultura. Até que ponto você compartilha visão, valores, prioridades e práticas? Eles vivem fora do ambiente da igreja como parte de suas vidas diárias?

| Cultura compartilhada entre o líder sênior e um membro da equipe | Igreja/Líder Sênior | Nome do Líder:<br>_____ | Cultura Compartilhada |
|--|---------------------|-------------------------|-----------------------|
| <b>Visão</b>   |                     |                         |                       |
| <b>Valores</b>   |                     |                         |                       |
| <b>Prioridades</b>   |                     |                         |                       |

3. Dentro de sua equipe principal, converse em pequenos grupos sobre como promover e personificar sua cultura com sua equipe. Cada indivíduo em nossa equipe principal tem a mesma visão, valores, prioridades e práticas? Eles vivem fora do horário de trabalho da igreja da mesma forma como quando estão no ministério?
4. Avalie seus líderes de acordo com estas cinco áreas: alinhamento, responsabilidade, Prestação de contas, autoridade e privilégio. Revise a seção três nas notas, “Alinhamento, prestação de contas, responsabilidade, autoridade, privilégio”.

Responda às perguntas fornecidas para cada categoria abaixo:

- Alinhamento - Eles estão alinhados com você como líder principal?
- Prestação de contas - você tem o direito de falar sobre a vida deles e ajudá-los a crescer?
- Responsabilidade - Eles estão dispostos a aceitar responsabilidades? Para realmente se comprometer com algo e seguir em frente, mesmo que fique difícil?
- Autoridade - eles têm a capacidade de andar em autoridade sem abusar dessa autoridade? Eles têm a capacidade de realmente ajudá-lo?
- Privilégio - eles são capazes de desfrutar do que significa ser um líder e dos benefícios que isso advém, sem ter o direito e sentindo um senso de propriedade dogmática?

## **5.1 Membros Frutíferos: O Ministério de Todos Membro**

### **Os verdadeiros discípulos priorizam o senhorio e a parceria**

Como C. Peter Wagner aponta em seu livro, *New Apostolic Reformation*, quinhentos anos atrás, tivemos uma reforma protestante liderada por Martinho Lutero e alguns outros líderes. Nesse processo, eles redescobriram e reafirmaram uma verdade chamada "sacerdócio de todo crente".

O que Wagner quer dizer é que reformamos nosso conceito, mas nunca reformamos nossa prática. Em outras palavras, tivemos a ideia de que não precisamos de intermediários e que cada membro do Corpo de Cristo é importante - que eles são importantes, que têm um papel a desempenhar, que são todos membros de um grande corpo, e que os propósitos de Deus na terra não serão cumpridos até que cada membro funcione na plenitude de quem Deus os chamou para ser.

Chegamos a essa teoria, mas nunca a implementamos de forma tangível. A maneira como fazíamos a igreja permaneceu a mesma. Ainda havia um palco na frente, os bancos voltados para a frente, 80 por cento do corpo como espectadores e apenas cerca de 10 a 15 por cento das pessoas realmente desempenhando algum ministério público. Esses poucos indivíduos crescem em suas habilidades para servir e ministrar, mas o resto da igreja permanece estático e estagnado em sua busca pessoal por Deus e ministério.

Estamos tentando construir igrejas que ativem cada pessoa. Queremos construir igrejas que façam com que cada membro ganhe vida e entenda seus dons, chamado e desígnio divino. Então, eles podem começar a se desenvolver de uma maneira integrada a um estilo de vida de serviço, alegria, diversão, bênção, família e trabalho. Eles podem afetar a realidade do Reino em todos os lugares em que passam por seu estilo de vida.

#### **1. O Ministério de cada membro**

O ponto inicial do princípio de "o ministério de cada membro" é a salvação. Cada membro precisa ser salvo. Precisamos ter um encontro pessoal com Jesus, por meio do qual nascemos de novo, somos perdoados de nossos pecados e cheios do Espírito Santo. Entramos em um estilo de vida do Reino com base no fato de que Deus está dentro de nós agora e nós estamos dentro de Cristo. Esse é o ponto fundamental do Ministério de cada membro.

O segundo ponto, entretanto, é a ideia de senhorio. Jesus é o seu Salvador, mas Ele é o seu Senhor? Jesus tem o direito de vetar qualquer decisão que você tome? Ele tem o direito de participar de todas as aspirações de sua vida? Ele tem o direito de falar sobre com quem você se casa ou quantos filhos você vai ter? Ou onde você vai trabalhar? Ou como você vai viver seu estilo de vida?

A pergunta final que precisa ser feita por cada crente é a questão da parceria: "Ele é meu Salvador e meu Senhor, mas sou seu parceiro? Eu me graduei para um nível em que não sou apenas um servo, mas sou realmente um amigo, onde fazemos parceria e Ele está compartilhando Seus segredos comigo? "

*Jo 15,15: “Já não vos chamo servos, porque o servo não sabe o que faz o seu senhor; mas chamei-vos de amigos, porque tudo o que ouvi de meu Pai vos fiz saber. ”*

Ele nos projetou com um propósito. Nesse sentido, nos unimos e vamos além do mero relacionamento, embora o relacionamento seja essencial e importante. Mas passamos de relacionamento em parceria, onde estamos realmente servindo lado a lado para ver os propósitos de Deus cumpridos na terra.

O objetivo para você e cada membro de sua igreja deve ser este: Na medida em que eles puderem, sejam eles crentes infantis, crentes em crianças, crentes no jardim de infância ou um crente adolescente, certifique-se de que cada crente está funcionando em um nível maximizado de acordo com o relacionamento que eles têm com Jesus por meio da salvação, senhorio e parceria.

## **2. Removendo a dicotomia entre ser e fazer**

A chave para todo este processo é que precisamos ajudar as pessoas a entender que são salvas para um propósito.

*Eféios 2:10: “Pois nós somos feitura sua, criados em Cristo Jesus para as boas obras, as quais Deus de antemão preparou para que andássemos nelas.”*

Cada um de nós foi criado para cumprir uma função e um propósito na terra.

Vivemos em uma sociedade órfã. Muitas pessoas sentem que precisam atuar para ganhar amor. Essa orientação de desempenho acaba distorcendo muito as pessoas. E assim, nós criamos ensinamentos nos últimos vinte e cinco a trinta anos sobre a Paternidade de Deus, amor incondicional e graça. Todos esses são grandes ensinamentos, mas desequilibrados, eles realmente criaram uma falsa dicotomia entre ser e fazer. Dizemos aos crentes: “Você não é uma obra humana. Você é um ser humano. Você é amado por quem você é, não pelo que você faz. Portanto, você realmente não precisa se preocupar com o que faz, apenas com quem você é.” O problema com esse tipo de ensino é que não reflete a vontade perfeita de Deus. Em outras palavras, é um contrapeso, mas não é o equilíbrio.

O equilíbrio é que Deus deseja o céu na terra.

*Mateus 6:10: “Venha o teu reino. Seja feita a tua vontade, assim na terra como no céu. ”*

Deus, no Céu, não tem separação entre quem Ele é e o que Ele faz. Ele faz quem é e é o que faz. Essas duas coisas são fundamentais nele porque Ele tem integridade e autenticidade absolutas como um ser.

*João 5:17, 19: “Mas Jesus lhes respondeu: “Meu Pai tem trabalhado até agora, e eu tenho trabalhado. ”...“ Em verdade vos digo que o Filho nada pode fazer por si mesmo, mas o que Ele vê o Pai fazer; pois tudo o que Ele faz, o Filho também faz da mesma maneira. ”*

*João 12: 49–50: “Pois não falei por minha própria autoridade; mas o Pai que me enviou ordenou-me o que devo dizer e o que devo falar. E eu sei que Seu mandamento é vida eterna. Portanto, tudo o que eu falo, assim como o Pai me disse, assim eu falo. ”*

Jesus apenas fez e disse o que viu Seu Pai fazendo e dizendo. Mas Ele estava constantemente ocupado, exceto nos momentos em que Ele estava apenas se comunicando com o pai. Ser e fazer no

Céu são um. Na terra, nós os separamos por causa do dano causado de um ao outro, mas essa não é a vontade perfeita de Deus.

Como líder, certifique-se de que seu povo entenda que eles nunca podem ser verdadeiros discípulos separados do serviço. Eles nunca podem se conhecer verdadeiramente ou crescer em vida sem servir aos outros.

O ministério é parte do que significa ser um seguidor de Jesus. Não ganhamos nosso amor ou perdão por meio do ministério, mas sim, por amor, ministramos porque essa é a natureza da obra de Deus dentro de nós.

### **3. Ative cada membro**

É essencial que cada igreja seja capaz de ajudar as pessoas, em primeiro lugar, a descobrir seu projeto dado por Deus. Nós os ajudamos a compreender seus dons, dons espirituais e vocação, e também os ajudamos a começar a discernir seus verdadeiros sonhos e paixões dados por Deus.

Ao fazermos isso, podemos construir um perfil espiritual para cada um de nossos membros. Temos a possibilidade de aproximar seu sentido de destino para que possamos iniciá-los em uma jornada de purificação e eliminar obstáculos e empecilhos ao seu destino. Então, podemos implementar o planejamento estratégico para cumprir aquilo para o qual Jesus os criou.

O propósito de cada igreja é ser uma incubadora do destino. Uma incubadora acelera o crescimento desde o nascimento até a maturidade. Devemos ajudar as pessoas a descobrirem seu destino e se desenvolverem na plenitude de sua vocação de acordo com esse destino.

Quando ativamos cada membro de acordo com os dons de Deus e o chamado em suas vidas, temos um supermercado de presentes espirituais onde todas as prateleiras estão cheias. No final das contas, todo o ministério secundário que sai da igreja virá como resultado de indivíduos unguídos na igreja que foram designados por Deus para cumprir uma certa função. À medida que eles amadurecem nessa função, de repente, novos ministérios são lançados e um novo impacto é experimentado em sua comunidade.

Sua responsabilidade como pastor sênior é ser um ativador, mobilizador e um treinador de destino. Você é quem está ajudando as pessoas a descobrir e realizar aquilo para que foram criadas. E, ao fazer essas coisas, você pode liberá-los para níveis cada vez maiores de ministério, para que possam prosperar pessoalmente e sua igreja possa prosperar, impactando a região em que você está.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Take your time with the following, and record your answers here or on a separate sheet.

## 1. Beliefs

Do you believe that “the priesthood of every believer” includes the full activation of every believer in their unique gifts and calling? In your opinion, is the Body of Christ currently doing a good job of activating every member?

What value does your church give to the principle of the lordship of Jesus? Do you value the principle of partnership with God in ministry? What are your thoughts concerning the dichotomy between “being” and “doing” in the Kingdom of God. Do you believe this is a true or false dichotomy? Do you believe we have underemphasized “doing” things for Jesus?

In section 2, we see this paragraph, “God, in Heaven, has no separation between who He is and what He does. He does who He is and He is what He does. Those two things are key in Him because He has absolute integrity and authenticity as a Being.” Do you have a perspective of God that sees him doing who He is and being what He does?

How valuable is it to create a spiritual profile for every member of your church?

## 2. Behavior

What percentage of your church is visibly operating in their God-given design, gifts, and calling? Do you currently have a spiritual profile for the members of your church?

Do you see your ministry operating in the principles of lordship and partnership? How much are you emphasizing the Kingdom’s “being” message as compared to the Kingdom’s “doing” message?

Do you see different people operating in a variety of different gifts in your church?

## 3. Application

**Begin to create an environment in your church that develops people into fulfilling their personal ministries and callings. Follow these steps:**

1. Begin to implement more evangelism in your church
2. Begin to bring a greater emphasis on hearing the voice of God in your church. Give people opportunities to hear from God about every aspect of their lives.
3. Begin to bring a greater emphasis on partnering with God with what he wants to do in your church, region and all over the earth.
4. Take a coming up Sunday to share on the idea that people are saved for a purpose and to serve others (Kingdom Purpose). In other words, stress partnership with God and making an impact in the world on a practical level. Feel free to take any material from these notes to help you with writing the sermon.
5. Have as many members of your church as possible complete the free destiny survey on [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com). If they want a more detailed survey they can purchase it. Begin to build a destiny profile for every member of your church.

6. With your destiny profiles, begin to help your members get on development tracks to be activated in their individual giftings and callings. You will need your secondary and third tier leaders to help you do this.

## 5.2 Thriving Members: Kingdom Lifestyle

### True Disciples Organize Their Lifestyles to Fulfill Their Destinies

One of the biggest barriers for people being activated in full ministry is living lifestyles that haven't been shaped by the Word or Kingdom of God but shaped by the world around them. In many cases, we've just never seen a good model for how to do life in the Kingdom.

Throughout history people have pulled apart. They've gone to monasteries or retreat centers to try to live out a fully devoted life, but that's not what Jesus called us to do. He called us to be in the world yet not of the world.

John 17:15–16: *"I do not pray that You should take them out of the world, but that You should keep them from the evil one. They are not of the world, just as I am not of the world."*

So how do we live in this world? How do we have normal jobs and normal families and yet interface with the vibrant Kingdom life inside of us? We have to think it through. We have to shift our lifestyles.

One of the key issues to remember in this process is that lifestyle is an ecosystem.

A typical story of settling the west goes like this: We wanted to farm sheep, so we killed wolves and predators that were in the area. We got rid of them, but suddenly, the deer began to overpopulate and overgraze the hillsides. When the rain came, the topsoil left, and the farmland we were using for grazing our flock was no longer any good. We disrupted an ecosystem without a way to establish a sheep farm that was sustainable and long-term.

Lifestyle is like an ecosystem. There are a hundred factors in your life that have all created a status of relationship. If you move one thing, the pressure of everything else will tend to pull that thing back into habit or function. So, if you're going to shift one element of your life, you usually have to shift three or four things at once. Then you have to hold that in place until a new ecosystem develops with a new balance around the changes you've made. This takes a little bit of intentionality and work.

As you're seeking to induce this in your church, how do you get those in your congregation to "up the ante" of their personal Kingdom lifestyles?

You need to be able to teach on this subject. You need to be able to model it and engineer it to some extent, so people know how to walk it out in a way that isn't massively disruptive to their current lifestyles but still allows for a connection to a relationship with a greater Kingdom experience.

#### 1. Build people and your church will build

Your people don't exist to fulfill your vision. (Although, hopefully they share the vision of your church with you. And, hopefully it's God's vision for your church.) Your purpose is to help them fulfill their vision for their lives. You get your payoff as you help them to flourish in Christ.

Your goal is not just to build a church. Although, that's obviously an intention. Your goal is to build people. In the process of building people, the church will build.

Your whole purpose is not to get your church to serve you more. Your purpose is to shift your entire church ecosystem so it's fostering the Kingdom lifestyle, gifts and calling of every member. If you can get your cart behind your horse and get the alignment straight concerning this, you will have a pure heart in terms of calling people to a higher level of sacrifice and service to Christ. You're not doing it for your benefit—you're doing it for their benefit.

People will never grow as fully and as quickly as when they're involved in sacrificial service.

You can't disciple somebody who's not serving. You need them to be in a place of committed service in order to work on their character, knowledge base, and skill base. You need to have them in that place so you can coach them forward.

Your goal is to enlist them, and that requires a degree of personal integrity and intentionality.

**Integrity:** Having the right motives as a pastor.

**Intentionality:** You need to step into the fray and really start encouraging and challenging people to sift through their lives in a way that produces results.

## **2. Manage your life according to priorities**

Watch the following video of Steven Covey, as he gives an example of prioritizing:

<https://www.youtube.com/watch?v=CzQ6gZ4FoY> (Steven Covey, 7 Habits of Highly Effective People, Big Rock Display)

Challenging people to get the "big rocks", or the priorities, in their lives in place is really crucial to lifestyle adjustment.

What are the five primary things you need to put in place in your life?

We're teaching people how to do life management. We want to teach them how to manage their lives and how to self-govern in a way that maximizes them for Kingdom purpose.

We have to remind them that this life on earth—these seventy to eighty years we're going to live on earth—is just a blip on the screen of eternity. Ultimately, we're created for eternal dwelling with God. A life spent pleasing ourselves on this planet is not going to be a life that will be foundational for eternity. What remains in eternity is the service we do for Christ while we're here. So people need to shift their lifestyles to ensure their long-term sense of fulfillment.

Encourage people to re-engineer their lives.

We have 168 hours in a week. It takes roughly sixty hours a week to maintain your life (sleep and personal hygiene). That leaves about a hundred hours for you to do life. Those one hundred hours could be a framework for how to re-engineer your life.

You have 100+ free hours a week. Ask yourself, "How do I do life for Christ?"

### **3. Tithing your time: Setting a priority of Kingdom**

The principle of the tithe could really help us. Tithing is not a law, nor is the Sabbath a law. But we can utilize these principles as a framework for starting to shift our ecosystem.

Encourage every member of your church to live their lives tithing their time. Tithing your time looks like ten to eleven hours a week. It's a good starting point for giving Jesus your time.

Ten to eleven hours a week can be filled pretty easily. For example:

- Daily quiet times with Jesus and studying the Word
- Sunday morning church service
- Sunday Night
- Small Group
- Ministry opportunity
- Having lunch with a few people during the lunch hour doing discipleship
- Once every six weeks, going out on the streets and doing some kind of care for the poor

These are different things you can build into your ecosystem of life that will keep you serving others in a way that grows you but doesn't overspend you.

We don't want to produce burnout. You don't want to hinder people—you want to help people. Ask the question, where is the place of maximum stretch, where people will grow but not break? Bring them to a place where they're giving at a level that feels sacrificial, but it doesn't push them beyond to the point of personal injury.

# WORKSHEET QUESTIONS

Take your time with the following, and record your answers here or on a separate sheet.

## 1. Beliefs

In your own words, what is a lifestyle “ecosystem”?

How important are right motives as you enlist people in your church? How much value do you place on intentionality in lifestyle?

Is it your church member’s “job” to serve your vision? Or is it your job to serve their vision? How important is it for you to disciple those who are serving vs. not serving?

How important is it to you that your members prioritize their lives well? Should you encourage people to re-engineer their lives? Do you believe that your church members should tithe their time to Jesus in service?

## 2. Behavior

What does the ecosystem of your ministry, leadership team, and personal life look like right now?

When recruiting help, is your main motive to connect people to their personal gifts and callings by giving them an opportunity to serve in a related area of your ministry? Do encourage intentionality in your ministry?

Do you know and operate according to the five main priorities of your ministry?

Do you encourage tithing your time in your ministry or, at the least, giving some time to serving others? Do you see measurable growth in people by them being “stretched” in your ministry?

## 3. Application

**Having a kingdom lifestyle is crucial for people to fulfill their personal callings and to see the local church thrive. Follow these steps to help your members live this kind of life:**

1. Take a Sunday service to talk about living a lifestyle that prioritizes Jesus and fulfilling personal destiny. Use these notes if needed. Make this a very practical teaching.
2. Begin to intentionally recruit ministry volunteers. Make sure that the positions you are recruiting for match an individual’s destiny profile and passion. Remember, this is primarily to foster the kingdom lifestyle, gifts and callings of your members. Only in this place of service will they truly be able to be developed.
3. Share the Steven Covey video about prioritizing with your leaders and/or congregation. Have your church members answer the question, “What are the five primary things you need to put in place in your life?”
4. Encourage your leadership team and church to use a hourly calendar. Encourage them to put a title on the calendar that says “How do I do life for Christ?” Share this idea with your leaders and your church as a resource to prioritize their lives.
5. Begin to encourage your church to tithe their time. They can put in their hours in their hourly calendar. This would be 10-11 hours a week if possible. Ten to eleven hours a week can be filled pretty easily.

Examples of those 10-11 hours:

- Daily quiet times with Jesus and studying the Word / 3 hrs.
- Sunday morning church service / 2 hrs.
- Sunday Night / 2 hrs.
- Small Group / 2 hrs.
- Ministry opportunity / 2 hrs.
- Having lunch with a few people during the lunch hour doing discipleship / 1 hr.
- Once every six weeks, going out on the streets and doing some kind of care for the poor / 3 hrs.

Don't be legalistic about this, but impart the importance of living a kingdom lifestyle in a tangible way. Begin to make it a part of the culture of your church.

## 5.3 Thriving Members: Destiny Discovery

### True Disciples Develop toward God-Given Design and Dreams

1 Corinthians 12:20–25: *“But now indeed there are many members, yet one body. And the eye cannot say to the hand, ‘I have no need of you’; nor again the head to the feet, ‘I have no need of you.’ No, much rather, those members of the body which seem to be weaker are necessary. And those members of the body which we think to be less honorable, on these we bestow greater honor; and our unpresentable parts have greater modesty, but our presentable parts have no need. But God composed the body, having given greater honor to that part which lacks it, that there should be no schism in the body, but that the members should have the same care for one another.”*

In the body of Christ every member is important. And in order for Christ to be known in our world, every member must be activated and must be thriving.

#### 1. Every person in your church has a unique destiny

According to Ephesians 2:10 and Psalm 139, God has a destiny for each person.

There are over 7 billion people on the planet. Not one of us has the same fingerprint—God made us all so entirely unique. He’s also given us certain gifting, abilities, histories, perspectives, and personalities, and He is going to use them to represent Himself through us in the world in a way nobody else could. In other words, God wants to be known through you and through the people you’re leading.

Everyone has a different gift and calling, and everyone has a different ability to reflect Christ.

The goal of showing Jesus in the world is the goal of mobilizing every single member.

How do we do it? Do we do it on a cookie-cutter basis like joining the military? Do we all go through boot camp and everybody is exactly the same with the same uniform? No! That isn’t God’s way of doing it. Everyone is entirely unique and different. Everyone is a specialist in a sense.

How do we build a church that mobilizes specialists? We need to help people discover their unique callings in Christ. We need to help them discover their unique wiring, because everyone has been wired differently.

#### 2. Thriving members live delight-directed lives

**History:** Every one of us has a different history, a different family of origin, a different set of formative events that shaped our perception of life, and a different DNA pattern. Our history matters.

**Gifts:** Each of these gifts has a place in helping to identify who you are. They’re aspects of your character and nature:

- Five Ministry Gifts of Christ: All of us have some resonance with one aspect of the ministry gifts of Christ as found in Ephesians 4:11: “And He Himself gave some to be apostles, some

prophets, some evangelists, and some pastors and teachers.” Your gift mix aligns with one of those more than the other. You can identify aspects of yourself in those five gifts. If you do that will help you to be more specific about what you’re called to do.

- Seven Motivational and Personality Gifts: Romans 12
- Nine Supernatural Gifts of the Holy Spirit: 1 Corinthians 12
- Dreams and Passions: God Himself has ordained these inside of you.

Philippians 2:13: *“For it is God who works in you both to will and to do for His good pleasure.”*

God makes us want to do it by the grace within us. Then He gives us the grace to do it. He’s actually shaping our desires.

Psalms 37:4: *“Delight yourself also in the Lord, and He shall give you the desires of your heart.”*

John 15:7: *“If you abide in Me, and My words abide in you, you will ask what you desire, and it shall be done for you.”*

The assumption is this; that what you desire has been shaped by the fact that you’re abiding in Him, and that He and His words are abiding in you. Your desires are constantly being shaped to align with God’s desire for you.

God moves in us through what delights us.

Hebrews 12:2: *“...who for the joy that was set before Him endured the cross, despising the shame, and has sat down at the right hand of the throne of God.”*

Jesus, for the joy set before Him, endured the cross. Why are you enduring the cross?

Mark 8:34: *“Whoever desires to come after Me, let him deny himself, and take up his cross, and follow Me.”*

Jesus did it for the joy set before Him. He could have done it out of duty, just because He loved the Father. But He accessed joy. He saw us two thousand years from then serving Him because He died, and that joy energized Him.

By helping people discover their destinies, we create within our churches a delight-directed discipleship, not a duty-driven discipleship.

Duty is not bad; it is an important foundation. But in true service, the joy of the Lord is our strength. We need to access that joy to keep the energy, power, and force of movement going forward in our lives.

Delight-directed discipleship is the key to mobilize every member in your church.

### **3. Once we’ve hooked people to their destiny, we can define a pathway for their development**

A dream becomes a hook, and that hook calls you forward. In the process of pursuing that dream and vision is where God is able to work on you the most effectively. You will be more than willing to abandon every hindrance in order to obtain what Jesus created you for. Abandoning hindrances or

renouncing broken places in your life is important and good, but having a joy set before you will empower you to do that in a much more enthusiastic and aggressive way.

Once you build that kind of dynamic into your membership, you'll start to see people percolate to the surface and run after their callings in Christ at a high level of focus and intentionality.

Once you've hooked people to their destiny, then their development and all the sacrifice of development becomes a relatively easy process.

If your members are serving according to their God-given designs, they're going to be more fruitful, more fulfilled, and more faithful to Christ than you could imagine. At the same time, you will receive the overflow of their blessing into your church. It will create a win-win situation in which they are personally thriving and the congregation you're leading is thriving, so you can bring transformation to the region around you.

# WORKSHEET QUESTIONS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Quanto você valoriza o fator “deleite” do discipulado? O discipulado é melhor dirigido pelo prazer ou pelo dever? Você vê o discipulado como algo que precisa ser feito sob medida para cada indivíduo, ou é algo que pode ser feito por meio de um programa geral?

A alegria é uma prioridade no discipulado para você? Como a alegria está relacionada ao cumprimento do destino pessoal?

Os destinos, paixões e sonhos de seus membros devem ser a base de como você os discipula?

## 2. Comportamento

Na sua opinião, qual é o aspecto mais importante do discipulado: deleite ou dever? Você inspira alegria ou dever em sua igreja como motivação para o discipulado? Existe uma disposição de alegria e destino nos membros de sua igreja?

Você tem um plano em vigor que ajude os membros da sua igreja a identificar sua história, dons, paixões e sonhos no contexto de servir à igreja? Você pessoalmente conduziu alguém em sua igreja através do desenvolvimento e discipulado para cumprir seus sonhos e vocações pessoais? Alguém fez isso por você?

## 3. Aplicação

**Esta semana, comece estes passos para ajudar os membros de sua igreja a descobrir seus destinos em Cristo. Estas etapas ajudarão a desenvolvê-los em direção ao design e sonhos dados por Deus:**

1. Se ainda não o fez, incentive todos em sua igreja a preencher o teste de destino grátis em [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com) (nosso site parceiro). Em seguida, incentive-os a comprar o teste (com desconto de 50% se eles indicarem o seu nome), que tem cinco avaliações mais detalhadas; avaliará seus dons ministeriais, dons motivacionais, dons sobrenaturais, paixões e deleites. Esta é uma ótima ferramenta para ajudar os membros da sua igreja a descobrir seus dons e sonhos dados por Deus, e começar a movê-los para o ministério que Deus tem para eles.
2. Incentive os membros de sua igreja a rastrear sua história pessoal; família de origem, eventos formadores que moldaram sua percepção da vida, boa ou má, seu padrão único de DNA, etc. Se eles querem ser colocados em um caminho de desenvolvimento, esse tipo de informação deve ser um requisito. Eles precisam lhe dar um registro disso. Isso pode ser feito conversando com eles e fazendo perguntas sobre essas coisas.
3. Crie trilhas de desenvolvimento exclusivas e personalizadas para os indivíduos em sua igreja. Como líder sênior, você precisa colocar sua equipe principal nos trilhos de desenvolvimento. Em seguida, faça com que a equipe principal coloque os líderes secundários em um caminho de desenvolvimento. Em seguida, faça com que os líderes secundários coloquem os líderes de terceiro nível em um caminho de desenvolvimento e assim por diante. Faça com que sua equipe de liderança seja o mentor de indivíduos e crie caminhos de desenvolvimento para eles. Um ótimo lugar para começar a fazer isso é em pequenos grupos.

4. Faça do voluntariado em áreas de sua própria igreja a principal forma de facilitar um campo de treinamento exclusivo para o desenvolvimento de indivíduos em sua vocação pessoal.

Use a tabela abaixo chamada, “Posicionamento de desenvolvimento”. Existem três categorias; Nome (o nome do membro da igreja), Perfil de Destino (sua história, dons ministeriais, dons motivacionais, dons sobrenaturais, paixões, prazeres e visão pessoal) e Ministério / Mentor (Suas idéias sobre o ministério que eles poderiam servir no que seria ajudá-los a se desenvolver e quem os orientaria no processo). Faça com que seus líderes usem esta tabela de “Colocação de Desenvolvimento”, ou algo semelhante, para criar trilhas de desenvolvimento para seus membros.

**Posicionamento de Desenvolvimento**

| Nome                   | Teste de destino                              | Ministério/Mentor                |
|------------------------|---|----------------------------------|
| Exemplo: João Oliveira | João é revelador /conector. Ele ama música... | Grupo de louvor/Pastor do Louvor |

### Posicionamento de Desenvolvimento

| Nome | Teste de destino | Ministério/Mentor |
|------|------------------|-------------------|
|      |                  |                   |
|      |                  |                   |

## 5.4 Membros Frutíferos: Ministério da Igreja

### Alguns são chamados para servir principalmente na Igreja

Conforme você passa pelo processo de ajudar cada membro a crescer em Cristo e ser ativado, você vai perceber que algumas pessoas têm um chamado maior para servir na igreja, e outras pessoas têm um maior senso de chamado para servir na igreja Mercado. Isso significa que eles são chamados para servir em negócios, governo, esportes, cultura, medicina, educação ou algum outro tipo de esfera de envolvimento. Todos esses são chamados válidos.

Um dos grandes erros que cometemos como pastores na igreja é pensar que "todo ministério válido" está acontecendo sob nossa liderança, em nosso prédio. Ao fazer isso, de certa forma, enclausuramos as pessoas e as mantemos em um pequeno "gueto cristão". Eles estão servindo uns aos outros, mas não servindo além das fronteiras de nossa igreja de uma forma que traga uma transformação real para o mundo ao nosso redor.

#### 1. Servir na igreja é uma ótima prática para servir no mercado de trabalho

Muitas das pessoas que você está levantando serão chamadas para fazer seu ministério principal na igreja. Alguns deles são chamados de maneiras muito práticas para servir, como recepcionistas, porteiros, pessoas que limpam banheiros, contadores, funcionários de áudio e vídeo, ajudantes no ministério das crianças, etc. Todas essas coisas são válidas e importantes. Eles são um ótimo campo de treinamento para qualquer coisa.

Qualquer pessoa chamada para o mercado de trabalho deve ser incentivada a fazer um período de serviço na igreja. Eles aprenderão como operar em seus dons e chamados em um ambiente relativamente seguro, em vez de aprender como sair no mercado.

Incentive a todos, mesmo aqueles que são chamados de longo prazo para o mercado de trabalho, a fazer uma temporada de serviço na igreja apenas porque é uma ótima modalidade de ativação. Isso realmente ajudará as pessoas a se elevarem em seus dons.

A igreja é como um lar. Em sua casa, muita energia precisa ser gasta criando uma família saudável. É a mesma coisa na igreja. Como um líder-chave, você precisa de um bom número de "horas de trabalho" de seu povo, o serviço e o sacrifício que eles estão oferecendo, para que sirvam uns aos outros dentro da própria congregação da igreja.

#### 2. Equipe cada membro para ministrar a outros membros

*Eféios 4: 11-12: "E Ele mesmo deu alguns para apóstolos, alguns profetas, alguns evangelistas e alguns pastores e mestres, para equipar os santos para a obra do ministério, para a edificação do corpo de Cristo, ..."*

Para que a igreja seja construída, precisamos servir uns aos outros. Para servirmos uns aos outros, precisamos ser equipados por pessoas especialmente talentosas.

**Pastor:** O pastor não está lá para cuidar de todos os membros. O pastor está lá para equipar cada membro para cuidar uns dos outros.

**Mestre:** O professor não está lá para ensinar a Bíblia a todos. O professor está lá para equipar o corpo para ensinar um ao outro.

**Profeta:** O profeta não está lá para profetizar todos os domingos ou para curar os enfermos todos os domingos. O profeta está lá para equipar cada membro para servir uns aos outros de uma forma profética e sobrenatural.

Se exercermos muita pressão sobre nós mesmos para sermos o cuidador ou a voz profética de todos, acabaremos atrofiando a igreja. Limitamos a igreja e evitamos que ela cresça, porque a igreja só crescerá e prosperará na medida em que cada membro prosperar.

Seu objetivo não deve ser tanto você fazendo o ministério. Seu objetivo deve ser equipar cada membro para fazer o ministério. É disso que se trata a igreja. Em certo sentido, a igreja é como um campo de treinamento para cada pessoa aprender como servir a Cristo de forma eficaz, impactante e umas com as outras. Cada pessoa pode aprender a fazer isso de tal maneira que, quando forem enviados da igreja, terão experiência suficiente servindo no contexto seguro e fechado da igreja, de modo que seu serviço fora da igreja possa começar a prosperar e florescer. Eles terão passado por uma série de obstáculos antes de serem lançados.

### **3. Cada igreja existe para alcançar sua região**

Somos chamados por Deus para trazer transformação.

*Isaiás 61, que é a passagem que Jesus citou quando começou Seu ministério, é sobre almas, santos e esferas.*

**Almas:** *Isaiás 61: 1–2: “O Espírito do Senhor Deus está sobre mim, Porque o Senhor me ungiu para pregar boas novas aos pobres; Ele me enviou para curar os quebrantados de coração, para proclamar a liberdade aos cativos e a abertura da prisão aos que estão presos; para proclamar o ano aceitável do Senhor e o dia da vingança do nosso Deus; para confortar todos os que choram, ”*

Precisamos alcançar os perdidos. Precisamos estar fora dos muros da igreja impactando o mundo para Cristo.

**Santos:** *Isaiás 61: 3: “Para consolar os que choram em Sião, para lhes dar formosura por cinza, óleo de alegria por luto, vestido de louvor por espírito de tristeza; para que sejam chamados de árvores de justiça, plantação do Senhor, para que Ele seja glorificado ”.*

Nosso objetivo é equipar e capacitar os santos, para tomar seu quebrantamento e dar-lhes os bens de Cristo para que possam sair, servir e trazer a realidade do Reino.

**Esferas:** *Isaiás 61: 4: “E eles reconstruirão as ruínas antigas, eles levantarão as desolações anteriores, e eles repararão as cidades em ruínas, as desolações de muitas gerações.”*

Devemos ir ao mundo e trazer a realidade do Reino para os negócios, artes, serviço social, educação, medicina, etc. Somos chamados para fazer a diferença no mundo ao nosso redor - mas esse chamado precisa ser promovido em algum lugar. O lugar de acolhimento para pessoas que mudam o mundo é a igreja.



# PLANILHA DE PERGUNTAS

Tire um tempo com o material a seguir e anote suas respostas aqui ou em uma folha à parte.

## 1. Crenças

Você acredita que algumas pessoas são chamadas principalmente para ministrar na igreja e outras no mercado de trabalho? Você acredita que algumas pessoas são chamadas para ministrar na igreja e no mercado? Você acredita que a igreja é o principal campo de treinamento para que os líderes da igreja e do mercado sejam desenvolvidos de acordo com seus desígnios e chamados pessoais? Por quê?

É possível que uma pessoa (o líder sênior) faça todo o cuidado e ministério necessários dentro da igreja? Quanto valor você atribui a seus líderes-chave reproduzindo seus dons em outras pessoas, para que seja a congregação fazendo a maior parte do ministério uns para os outros?

O que você acha do modelo de ministério de Isaías 61? Você acredita que deve servir aos líderes do mercado - embora eles nem sempre fiquem em sua congregação ou estejam totalmente comprometidos com seu ministério pessoal a longo prazo? Você vê 20-30 por cento de sua congregação sendo chamada para ministrar principalmente na igreja? Você acha que é uma porcentagem exata?

## 2. Comportamento

Você pode apontar a diferença entre esses grupos de pessoas em sua igreja?

- Aqueles que são chamados principalmente para a igreja
- Aqueles que são chamados principalmente para o mercado
- Aqueles que são chamados principalmente para a igreja e para o mercado

Você tem estruturas estabelecidas em sua igreja para desenvolver os chamados de ministros da igreja e do mercado de trabalho? Você tem um modelo ativo de Efésios 4:11 operando em seu ministério? Os membros da sua igreja fazem a maior parte do ministério pessoal ou a maior parte da responsabilidade pelo ministério está na sua equipe de liderança?

Você está operando nas três áreas de ministério em Isaías 61 (almas, santos e esferas)? Atualmente, você está enviando e apoiando líderes de mercado? Aproximadamente quantas pessoas em sua igreja são chamadas para servir a igreja principalmente?

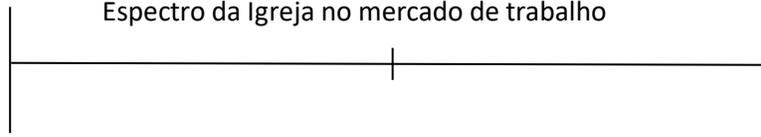
## 3. Aplicação

**Nesta semana, comece a distinguir entre os ministros da igreja e os ministros do mercado em sua igreja. Para desenvolvê-los, siga estas etapas:**

1. Comece a pensar mais em termos de desenvolvimento de pessoas para liberá-las esta semana. Certifique-se de que está pronto para comissionar pessoas para fazer ministério fora de sua igreja e no mercado. Certifique-se de estar em paz ao liberar seus membros para cumprir seu chamado.
2. Use este Espectro Igreja & Mercado de trabalho como referência.

## Church and Marketplace Ministry Spectrum

Espectro da Igreja no mercado de trabalho



Church Ministry  
Ministério da Igreja

Marketplace Ministry  
Ministério do Mercado de trabalho

3. Faça perguntas à sua equipe de liderança e desenvolva onde eles acreditam estar no espectro de acordo com seu senso de vocação, história e perfil de destino. Peça-lhes para marcarem o espectro e escreverem uma explicação. Integre este espectro no processo de “Colocação em Desenvolvimento”.
4. Comece a colocar líderes de mercado e líderes de igreja nos trilhos de desenvolvimento. Faça questão de falar sobre o desenvolvimento de líderes da igreja e do mercado durante os cultos de domingo, reuniões de liderança e em outros contextos.
5. Comece a instruir seus líderes a dar mais e mais responsabilidade à congregação para ministrar uns aos outros. Por exemplo, em vez de os líderes orarem por todos no final do culto, peça à congregação que ore uns pelos outros; seja para ministrar cura, encorajar ou aconselhar etc. Isso trará mais desenvolvimento para o seu povo.

### **Opcional:**

1. Estude Isaías 61: 1-4 nos próximos dias. Escreva três categorias: almas, santos e esferas. Em cada categoria, escreva como você está cumprindo essas escrituras como igreja. Além disso, escreva o que sua igreja poderia fazer em cada categoria.

## **5.5 Membros Frutíferos: Ministério do Mercado de Trabalho**

### **Alguns são chamados para ministrar principalmente no mercado**

A maioria de seu povo não é chamada principalmente para ministrar em sua igreja. Seu trabalho como pastor é equipá-los para o ministério no mundo "lá fora".

A maior parte do nosso ministério é feito por pessoas que são ministros "profissionais". Mas apenas cerca de 2 por cento de todo o Corpo de Cristo estará "em tempo integral" no ministério, com um salário em tempo integral. No entanto, de acordo com as Escrituras, os outros 98 por cento de nós são igualmente chamados para o ministério de tempo integral.

Como fazemos isso? De alguma forma, criamos essa ideia falsa de um "sacerdócio" e o restante de nós somos apenas cidadãos de segunda classe. Mas todos nós somos discípulos de Cristo e cheios do Espírito Santo. Temos dons e chamados do Senhor e podemos causar um grande impacto no mundo ao nosso redor se formos treinados de forma eficaz para isso.

Muitas pessoas em sua igreja não serão chamadas para servir principalmente na igreja, mas fora dela.

#### **1. Cada líder de mercado pode se beneficiar de uma temporada de ministério na igreja**

Digamos que você tenha duzentas pessoas em sua igreja, e digamos que cerca de quarenta delas são chamadas principalmente para o ministério da igreja. Eles trabalham no mundo para ganhar a vida, mas eles realmente não acham que esse é seu campo missionário principal. Seu principal ponto de serviço é dentro da igreja. Quarenta em duzentos são 20 por cento.

No outro extremo do espectro, você terá cerca de 20 por cento que provavelmente nunca fará ministério na igreja, exceto talvez durante o primeiro ou segundo ano. Em outras palavras, eles usarão o ministério na igreja como campo de treinamento, mas se especializarão cada vez mais na esfera que Deus os chamou.

Eles trarão o Reino aonde quer que vão. Mas antes que isso aconteça, você precisa estar em suas vidas equipando-os para serem agentes e embaixadores do Reino. Depois de cumprirem o período de um a três anos na igreja, servindo de maneira prática, você pode liberá-los com plena bênção para serem agentes apostólicos na esfera para a qual foram chamados.

Todo mundo tem uma profissão. Muitas dessas pessoas farão seu trabalho apenas para ganhar dinheiro e servir a Jesus na igreja. Mas outros terão uma vocação primária para o mercado em vez de para a igreja.

- Como os facilitamos?
- Como os apoiamos?

Precisamos criar sistemas de apoio para eles, porque nosso maior impacto não será reciclar a bênção de Deus dentro da congregação. O maior impacto em nossa comunidade será sentido quando controlarmos o poder de nossos indivíduos, com cada membro sendo mobilizado para impactar o mundo “lá fora”.

Quer você tenha um motorista de ônibus, um zelador, um cantor pop, um comediante, um artista visual etc. - todas essas pessoas têm o poder de levar a realidade do Reino aonde quer que vão. Seu trabalho como líder do Reino e pastor de uma igreja local é descobrir quem é quem.



Nesse espectro de duzentas pessoas, se 20 por cento estão no ministério de mercado e 20 por cento estão no ministério da igreja, isso deixa você com cento e vinte pessoas. Nesses cento e vinte, você terá outro espectro. Alguns passam quatro horas por semana servindo na igreja, mas também são ativos em seu local de trabalho; eles compartilham o evangelho e trazem sabedoria e visão transformacional para os líderes da empresa.

## **2. Ajude as pessoas a compreender a esfera que elas são chamadas a influenciar e seu escopo de ministério**

*Esfera* é importante; esta é a arena ou área em que uma pessoa trabalha ou influencia. Ajude as pessoas a decidir onde está sua esfera. Você foi chamado principalmente para ministrar na igreja, no meu bairro ou em Hollywood?

Existem diferentes aspectos de dons e chamados. Um tem a ver com escopo. Você ministra de forma mais eficaz um a um, a milhares ou em algum lugar entre os dois? Uma pessoa pode ter um chamado evangelístico, mas um escopo de um a um e isso é ótimo - eles não precisam ser Billy Graham.

Cada expressão de dom e paixão em uma esfera com um escopo é um chamado. Somente nos últimos anos temos realmente aberto a possibilidade de que os campos missionários para os quais somos chamados sejam os locais de trabalho onde estamos ganhando a vida.

Você pode construir uma igreja que é uma expressão de serviço completo, onde a maior parte do seu ministério não está acontecendo dentro de suas quatro paredes. Em vez disso, a maior parte do seu ministério é que você está equipando as pessoas nas quatro paredes para irem além e levar o poder do Reino e a presença a todos os lugares que forem. Essa é a sua vocação. Esse é realmente o cumprimento da dinâmica de ministério de cada membro.

## **3. Tenha uma visão holística e transformadora para sua região**

Se você olhar as Escrituras, a maioria dos líderes que mudaram o mundo não eram sacerdotes, mas reis. Eles eram líderes empresariais. Abraão não era um sacerdote, mas era um rei. Ele era um xeique. Ele era um supervisor e chefe de sua tribo. Davi não era um padre. Davi era um rei.

Ao longo das Escrituras, a maioria dos formadores primários da sociedade eram reis e não sacerdotes. Isso não significa que haja algo de errado em ser um pastor, mas de alguma forma concentramos todo o ministério em ministros "profissionais". Ao fazer isso, na verdade desempoderamos o Corpo de Cristo em vez de fortalecê-lo.

É hora de nos levantarmos com uma visão holística e transformadora para nossas regiões. Temos o poder e a presença dentro de nós para criar uma igreja frutífera com membros frutíferos que são mobilizados por Deus de acordo com seus projetos e destinos únicos. Eles podem se levantar e servir ao Senhor tão plenamente quanto possível. Muitos deles farão isso principalmente na igreja, mas a grande maioria o fará fora das fronteiras da igreja. Temos o papel único de equipar líderes, capacitá-los, encorajá-los, protegê-los e continuar a fornecê-los de forma contínua. Temos essa responsabilidade.

O objetivo de Deus é que Sua glória encherá a terra como as águas cobrem o mar (Habacuque 2:14). Isso só vai acontecer quando liberarmos todos os nossos membros para terem impacto, não apenas dentro das quatro paredes de nossa igreja, mas particularmente além das quatro paredes, trazendo transformação para a região ao nosso redor.

# PLANILHA DE PERGUNTAS

Existem diferentes aspectos de dons e chamados. Um tem a ver com escopo. Você deveria ministrar um a um, a milhares ou em algum lugar entre os dois? O escopo é importante.

## 1. Crenças

Quanto valor você dá aos ministros do mercado de trabalho em sua congregação? Dentre os 98 por cento de ministros não pagos em sua igreja, você acredita que há pessoas especificamente chamadas para impactar o mercado?

Você acredita que o maior impacto que pode causar como igreja é impactar o mundo fora de sua igreja? Você acredita que pode causar tanto ou mais impacto do Reino fora da igreja quanto dentro da igreja?

Você acredita que é seu trabalho como líder-chave descobrir quem é quem no espectro do ministério da igreja e do mercado? Você acredita que é seu trabalho ajudar as pessoas a decidir qual é sua esfera e escopo?

Você acredita que é seu trabalho criar sistemas de apoio para os ministros do mercado? Por que ou por que não? Você acredita que a maior parte do seu ministério deve acontecer fora das quatro paredes da igreja?

Como o Corpo de Cristo é desempoderado quando o ministério é feito apenas por “ministros profissionais”? Você valoriza o envio de ministros para o mercado sem nenhuma expectativa de que eles servirão à sua igreja?

## 2. Comportamento

A maioria de sua igreja ministra no mercado de trabalho? Você sabe quem em sua liderança e congregação é chamado principalmente para ministrar nas seguintes áreas?

- ministério da igreja
- Ministério de mercado
- Mercado e ministério da igreja

Você está ajudando as pessoas em sua igreja a descobrir sua esfera e escopo de ministério?

Você está usando seu ministério como um campo de treinamento para que ministros do mercado de trabalho sejam enviados? Você está liberando, abençoando e comissionando ministros de mercado regularmente em seu ministério?

## 3. Aplicação

**O ministério de mercado é um aspecto importante na construção de uma igreja próspera. Siga estas etapas para levantar e apoiar mais ministros do mercado:**

1. Esta semana, comece a pensar em apagar a mentalidade “sagrado versus secular” na igreja. Comece a ensinar e fazer comentários sobre a importância de todo ministério dentro e fora da igreja.
2. Se o seu pessoal completou o teste de destino em [www.destinyfinder.com](http://www.destinyfinder.com), eles podem ver seu escopo e esfera de ministério em seus resultados da avaliação do Teste de Paixão.

3. Depois de identificar seus ministros de mercado usando o “Espectro de Ministério de Igreja e Mercado” como referência, você pode colocá-los em um caminho de desenvolvimento. Faça questão de desenvolver líderes de mercado dentro da igreja. Use a tabela “Posicionamento de desenvolvimento” para fazer isso. Certifique-se de que essa trilha de desenvolvimento tenha de 1 a 3 anos. Não demore muito.
4. Conecte todos os ministros do mercado a mentores e uns aos outros por meio de reuniões e pequenos grupos. Crie um sistema de apoio para eles que celebre seus chamados. No entanto, não separe sua interação com os ministros da igreja em nenhum nível.
5. Comece a integrar os líderes do mercado à sua equipe de liderança. Pense em criar uma posição dentro de sua equipe central para supervisionar o desenvolvimento do ministério de mercado dentro de sua igreja.

Construir uma igreja frutífera é uma combinação de criar uma família, começar uma fazenda e cultivar plantações, formar um exército e travar batalhas e construir e equipar um hospital. A chave é relacionamento - com o Senhor e as pessoas com quem Ele chamou você para trabalhar. Permaneça conectado.

***E permaneça fiel para que quando você for promovido à sua posição celestial, Ele possa dizer: "Muito bem, seu servo bom e fiel" e "Bem-vindo ao lar filho ou filha!"***

Fim.