

Roteiro de Aplicação – PALAVRA-PROCESSO-PESSOA

O Guia do Presbitério é um material importante para a formação de lideranças comunitárias em nossas comunidades.

Para que se possa aproveitar ao máximo o material, queremos propor uma metodologia com base na PALAVRA-PROCESSO-PESSOA.

A **Palavra** de Deus precisa tomar lugar no coração de quem é chamado e chamada para servir na comunidade como liderança. Dessa forma, um novo **processo** de pertencimento inicia, afirmando a sua filiação a um Deus que salva e capacita em Jesus Cristo. Servir como uma nova **pessoa**, alcançada pelo amor que impulsiona ao testemunho e serviço a Deus.

Metodologia

Para o estudo da unidade, é importante que se tenha claro:

- 1 – Objetivo geral da unidade.
- 2 – Objetivos específicos da unidade.

Para a pessoa que vai mediar o encontro, que pode ser uma ministra ou um ministro, é preciso que a unidade esteja bem estudada. Grifar frases do texto ajuda a conduzir a reflexão e não deixar que o que é de fato importante fique de fora.

É importante criar um ambiente celebrativo. Preparar uma acolhida para que todas as pessoas se sintam bem no ambiente é fundamental.

Ao longo do encontro, é importante recolher dúvidas e motivações, para que elas possam ser refletidas e resolvidas imediatamente, no grupo.

UNIDADE 3 – COMO EXERCER A LIDERANÇA?

Roteiro para encontro

Observação inicial:

A unidade é extensa e sugerimos dividi-la em duas partes, ou seja, o aspecto da liderança bíblica-testamentária Moisés + Jesus e o exercício com as características da liderança.

Existem dois desenhos que precisam ser providenciados, pés e mãos, sendo que o último, das mãos, necessita de impressão especial com a oração, conforme a explicação no texto abaixo (final).

1. Saudação e acolhida

2. **Hino:** Senhor tu nos chamaste (Livro de Canto da IECLB, 29)

3. Oração

4. **Estudo do tema:** Apresentação em *PowerPoint* (Slides)

Slide 1: Título



Texto no Guia: p. 29

– Destacar os objetivos da unidade (p. 29), a saber, referenciais bíblicos para presbíteros e presbíteras, tipos e estilos de lideranças.

Slide 2: Acolhida e Meditação

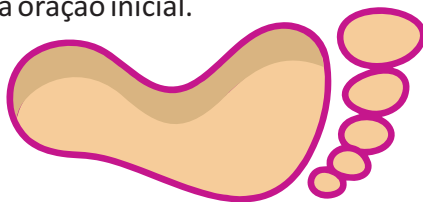


Na acolhida, distribuir folhas em forma de pés:

Que tipo de liderança eu sou?

Escrever na forma do pé a resposta. Colocar o desenho no espaço destinado, próximo às velas acesas.

Cantar o hino nº 29, finalizando com a oração inicial.



Slide 3: Como eu exerço liderança?



Texto no Guia: p. 30

– Mostrar o slide e deixar tempo para que cada pessoa reflita, para si, sobre o exercício de sua liderança.

A Bíblia está repleta de passagens que falam da atividade de liderança. José, Moisés, Josué, Débora, Davi, Salomão, Jeremias, Jesus, Pedro, Paulo exerceram liderança. Olhando a história dessas e tantas outras personagens bíblicas, percebemos que disposição para servir, integridade, honestidade, compaixão, fé, humildade, justiça, bondade são atributos da boa liderança. A partir de Moisés e Jesus, serão apresentados referenciais bíblicos para o exercício de liderança em nossas comunidades.

Moisés: liderar é compartilhar tarefas

A proposta é ler o texto bíblico de Êxodo 18. 13-26 em três vezes, a partir dos slides a seguir: narrador, Moisés e Jetro.

Inicialmente, o slide 4 apresenta somente a imagem.

Antes de teclar “enter” para aparecer o texto pode-se dialogar sobre a imagem com os/as participantes.

Sugestão: o que vemos na imagem? O que ela nos lembra?

Slides 4-7: texto de Êxodo 18.13-26

No dia seguinte Moisés sentou-se para julgar as questões do povo e ficou ocupado desde a manhã até a noite. Quando Jetro viu tudo o que Moisés estava fazendo, perguntou:

– Por que você está agindo assim? Por que está resolvendo sozinho os problemas do povo, com todas essas pessoas em pé ao seu redor, desde a manhã até a noite?



– Eu tenho de fazer isso porque as pessoas vêm falar comigo para saber o que Deus quer. Quando duas pessoas têm uma questão, elas vêm falar comigo para que eu resolva quem está certo. E explico os mandamentos e as leis de Deus a todos.



– O que você está fazendo não está certo. Desse jeito você vai ficar cansado demais, e o povo também. Isso é muito trabalho para você fazer sozinho. Agora escute o meu conselho, e Deus o ajudará: você deve escolher alguns homens **capazes** e colocá-los como chefes do povo.

– Devem ser homens que **temam a Deus**, que mereçam **confiança** e que sejam **honestos** em tudo.



– Serão eles que sempre julgarão as questões do povo. Os casos mais difíceis serão trazidos a você, mas os mais fáceis eles mesmos poderão resolver.

Moisés aceitou o conselho de Jetro e escolheu homens capazes entre todos os israelitas. Eles sempre julgaram as questões do povo, resolvendo as mais fáceis e trazendo para Moisés as mais difíceis (Êxodo 18.13-26).

Após a leitura do texto, pode-se abrir para comentários sobre o que chamou a atenção sobre a temática liderança.

Convém lembrar que, embora o texto fale em “homens”, também mulheres são chamadas por Deus para a tarefa da liderança.

Slide 8: Grupos precisam de organização e liderança

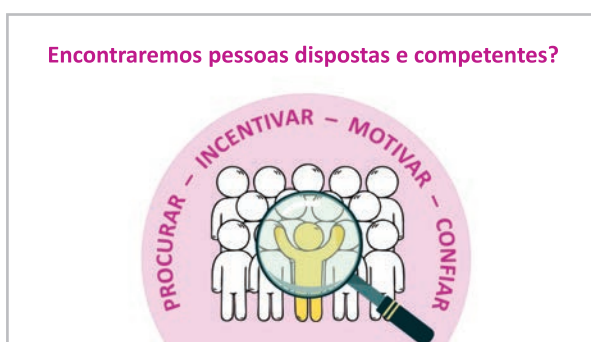


Grupos precisam de organização e de liderança

Texto no Guia: p. 30

Na leitura do texto, não é difícil perceber a importância da organização e da liderança. Qualquer grupo necessita desses dois elementos. Também uma comunidade cristã! Se é verdade que a comunidade necessita de liderança, também é verdade que o acúmulo de tarefas é nocivo. Tanto a comunidade quanto a liderança são prejudicadas. Por isso há diferentes atribuições. Cada pessoa membro do presbitério assume determinada atividade. E as demais pessoas da comunidade também podem e devem assumir responsabilidades. A boa liderança não é aquela que acumula, mas que sabe repartir e delegar tarefas.

Slide 9: Grupos precisam de organização e liderança



Encontraremos pessoas dispostas e competentes?

Texto no Guia: p. 30

Será que encontraremos pessoas dispostas e capazes? Essa é a pergunta que geralmente surge antes da troca de presbitério ou diante da necessidade de delegar tarefas. É preciso procurar, olhar em volta. Esse foi o conselho de Jetro (Êxodo 18.13-23). Na maioria das vezes, não basta apenas olhar e procurar. Pessoas precisam ser incentivadas e motivadas. Também é necessário confiar na providência divina, no Espírito de Deus que toca e anima pessoas.

Slide 10: Liderança a partir da Bíblia



Texto no Guia: p. 30s

– Sugestão para diálogo após falar sobre as quatro características da liderança propostas por Jetro: Que relação podemos fazer entre estas características e a nossa forma de exercer liderança?

Jetro propôs a Moisés que escolhesse pessoas para ajudá-lo e indicou as qualidades necessárias: *"Procure entre o povo homens capazes, tementes a Deus, homens que amam a verdade e odeiam a corrupção"* (Êxodo 18.21). O que significam essas qualidades?

⬇️ *"homens capazes"* indica que liderança requer capacidade. Boa vontade apenas não basta. Em algumas questões as pessoas são mais aptas, mas é preciso considerar que nenhuma é capaz de tudo. Também é certo que capacidade pode ser adquirida, desde que haja disposição para aprender e crescer.

⬇️ *"que temam a Deus"*. Uma comunidade cristã não é empresa. Aqui não basta competência: é necessário o temor a Deus. Temor a Deus significa ter fé. Antes de ser líder do povo de Israel, Moisés considerava-se incapaz para a tarefa. Mas ele confiou em Deus. Teve fé! As pessoas membros do presbitério são pessoas tementes a Deus. Por isso não seguem impulsos e interesses pessoais, mas colocam sua atividade sob a orientação de Deus.

⬇️ *"que mereçam confiança"*. Confiança no trabalho do presbitério é fundamental. Confiança significa que pessoas podem expor angústias e problemas, sabendo que serão tratadas com muito cuidado e sigilo. Pessoas confiáveis também são pessoas cientes de suas responsabilidades: assumem aquilo que podem fazer e procuram realizar aquilo a que se propuseram.

⬇️ *"que sejam honestos em tudo"*. Qualquer atividade precisa ser pautada na honestidade. Isso se aplica ainda mais à atividade do presbitério. As relações no presbitério e na comunidade precisam ser honestas. Patrimônio, contribuições e ofertas são administradas com retidão e destinadas aos seus fins específicos.

Slide 11: Aprender com Moisés



Texto no Guia: p. 31

Moisés ouviu a crítica e reconheceu que o conselho de Jetro era a solução mais apropriada. Nem todas as críticas que ouvimos em nossas comunidades são construtivas. Às vezes, elas não têm causa legítima e não indicam alternativas. Mas isso não deve servir de desculpa para evitar qualquer avaliação da nossa ação. É fundamental manter abertura para críticas, conselhos e novas ideias.

Slide 12: Aprender com Moisés



Texto no Guia: p. 31

Moisés repartiu e delegou tarefas. Da mesma forma, uma pessoa sozinha não precisa ocupar-se com todos os assuntos no presbitério ou na comunidade. Por causa do acúmulo de funções e tarefas, muitas lideranças chegam ao fim do mandato estressadas, desanimadas, e até desiludidas com a igreja. Além de trazer cansaço, a centralização pode levar ao autoritarismo. Infelizmente, também em comunidades cristãs a liderança corre o risco de ser autoritária, de não se deixar questionar e de impor à comunidade convicções nem sempre evangélicas.

Slide 13: Liderar é delegar



Texto no Guia: p. 31s

Compartilhando atribuições, não apenas aliviamos o próprio fardo, mas também damos a outras pessoas a possibilidade de desenvolverem seus dons. Ao partilhar funções, também crescemos, pois aprendemos com as outras pessoas. Liderança compartilhada inspira-se na imagem do corpo. Cada pessoa membro é importante e tem uma função. As lideranças têm a função especial de conduzir e orientar. Mas elas fazem parte do corpo como as outras pessoas membros, e por isso é igual a todas. Presbíteras e presbíteros assumem uma responsabilidade especial em termos administrativos e espirituais. Nesse sentido, e apenas nesse, diferenciam-se dos demais pessoas membros.

Jesus: o serviço como modelo de liderança

Slide 14: O exemplo de Jesus



Texto no Guia: p. 32

Pelo servir de Jesus, somos salvos: "pois o próprio Filho do Homem não veio para ser servido, mas para servir e dar a sua vida em resgate por muitos" (Marcos 10.45). Atrás do verbo servir está a palavra grega *diakonia*, que significa serviço. Daí originou-se a nossa palavra diaconia. Diaconia não é qualquer serviço e também não é apenas um setor de atividade da Igreja. A diaconia é o serviço que nasce como resposta e dedicação ao Evangelho. Assim como o servir era elemento central da atividade de Jesus, a diaconia é a essência da Igreja. Diaconia é concretização do amor à pessoa próxima. Ela busca comunhão, solidariedade, partilha, paz, justiça, a edificação da comunidade.

Jesus não se colocava no centro para ser adorado, mas ia à procura das pessoas para servi-las. Ao servir, Jesus concretiza o amor de Deus, dirigido a todas as pessoas. Curar doentes, expulsar demônios, visitar e acolher pessoas, ser solidário com pessoas pobres e marginalizadas são alguns exemplos desse amor transformado em serviço.

Slide 15: O exemplo de Jesus

O exemplo de Jesus

“Quem é o mais importante?
É o que está sentado à mesa para comer
ou é o que está servindo?”.

Texto no Guia: p. 32

Slide 16: O exemplo de Jesus

O serviço está em oposição
à busca por grandeza e vantagens.



Marcos 9.33-37
Marcos 10.35-45

Texto no Guia: p. 32s

O serviço está em oposição à busca por grandeza, honra e vantagens. Mas, mesmo no círculo das pessoas que seguem Jesus, há uma tendência para buscar tais coisas. É o que nos contam dois textos bíblicos: Marcos 9.33-37 e Marcos 10.35-45. Nesses textos, percebemos discípulos seguindo a lógica da sociedade. Querem ser os maiores, porque os maiores são “servidos” pelos menores. Querem sentar ao lado do trono de Jesus, porque acreditam que assim terão mais privilégios.

A resposta de Jesus nos dois casos é: antes de tudo vem o servir! Se a grandeza do mundo está baseada em poder, riqueza ou fama, a grandeza sob o domínio de Deus está baseada na diaconia. Há uma inversão de valores: ser grande significa servir. Ser primeiro significa ser o último. A característica do reino de Deus é o serviço.

A liderança exercida de acordo com as regras do mundo facilmente leva ao autoritarismo e à opressão. Era isso que Jesus percebia nos governadores dos povos. Esses abusavam de sua autoridade para benefício próprio. Jesus insiste que um tipo diferente de liderança deve prevalecer entre os discípulos: entre vós não é assim! Não basta apenas criticar e apontar o dedo para as outras pessoas.

Slide 17: O exemplo de Jesus

O exemplo de Jesus

Jesus mostrou que a
lógica da sociedade
não é a mesma do
reino de Deus
(João 13.5-15)



Texto no Guia: p. 33

Na sua atividade, Jesus mostrou que a lógica da sociedade não é a mesma do reino de Deus (João 13.5-15). As primeiras comunidades cristãs não seguiram a lógica da sociedade. Elas procuraram seguir o exemplo de Jesus, buscando a igualdade entre as pessoas e colocando em prática o serviço às pessoas próximas. E esse serviço era dirigido também a pessoas não cristãs.

O exemplo de Jesus vale para toda a Igreja e especialmente para a liderança cristã. Ou a liderança na igreja está de acordo com o exemplo de Jesus ou não é liderança cristã. O que isso significa para nós, como presbíteras e presbíteros? Entre outras coisas, não usar o cargo para querer “aparecer” ou levar vantagens. Postura de serviço e humildade é fundamental. Que outros valores e condutas você acrescentaria?

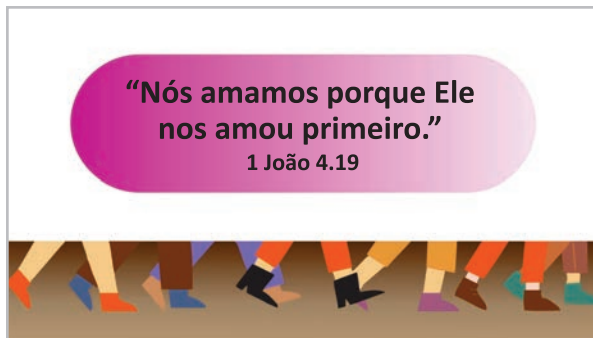
Servir é ação comunitária, de mulheres e homens. Quando isso ocorre, não há aqueles que servem, de um lado, e aqueles que são servidos, de outro. Todas as pessoas servem e, ao mesmo tempo, são servidas. O fundamento é a reciprocidade, mas a medida do servir e do ser servido não precisa ser igual. Também não é esperando algo em troca que praticamos o servir. Servimos porque é sinal de amor e porque Deus nos amou primeiro (1João 4.19).

Possibilidade de dinâmica:

Dividir em grupos e refletir sobre a questão:

- É comum ouvirmos frases do tipo: “Diretoria é para mandar!” ou: “Diretoria é para fazer para nós.”
Que relação tem este pensamento com a prática de Jesus?

Slide 18:



Encerramento desta parte:

Retomar os pés com as escritas dos e das participantes do início do encontro.

Refletir por um momento: que liderança eu desejo ser? Escrever no verso ou abaixo das palavras de início.

A pessoa que conduz a formação finaliza esse momento com o versículo bíblico:

“Nós amamos porque Ele nos amou primeiro.” 1 João 4. 19

Hino: Dizei aos cativos: "Saí!" (Livro de Canto da IECLB, 176)

<https://www.luteranos.com.br/textos/dizei-aos-cativos>

ORAÇÃO FINAL

PARTE 2 – UNIDADE 3 – COMO EXERCER LIDERANÇA?

Tipos de liderança e formas de exercer a liderança

Slide 19: Tipos de liderança



Texto no Guia: p. 33

Acolhida: 1 Coríntios 12. 4-11:

4 Ora, os dons são diversos, mas o Espírito é o mesmo. 5 E também há diversidade nos serviços, mas o Senhor é o mesmo. 6 E há diversidade nas realizações, mas o mesmo Deus é quem opera tudo em todos. 7 A manifestação do Espírito é concedida a cada um visando um fim proveitoso. 8 Porque a um é dada, mediante o Espírito, a palavra da sabedoria; a outro, segundo o mesmo Espírito, a palavra do conhecimento. 9 A um é dada, no mesmo Espírito, a fé;

a outro, no mesmo Espírito, os dons de curar; 10 a outro, operações de milagres; a outro, a profecia; a outro discernimento de espíritos. A um é dada a variedades de línguas e a outro, capacidade para interpretá-las. 11 Mas um só e o mesmo Espírito realiza todas essas coisas, distribuindo-as a cada um, individualmente, conforme ele quer.

Hino: Sim, vale a pena viver (Livro de Canto da IECLB, 559)

<https://www.youtube.com/watch?v=PNWfgOdSbYs>

Slide 20: Dons a serviço – mãos que servem



A comunidade cristã, como toda organização humana, necessita de liderança. Mas liderança não surge e não é exercida de qualquer maneira. Daí surgem perguntas fundamentais: como escolher uma liderança? Como exercer boa liderança? A Igreja, em todas as instâncias, depara-se constantemente com essas perguntas. Ninguém nasce pronto ou sabendo ser líder. A sensibilidade no exercício da função ajuda a aperfeiçoar o dom. Somos também lembrados da conhecida frase: “Deus não escolhe os capacitados, mas capacita os escolhidos”.

Slide 21: tarefas da liderança



Texto no Guia: p. 33

As tarefas básicas da liderança consistem em:

- 🕒 Planejar – analisar a situação e estabelecer metas;
- 🕒 Providenciar – prover os recursos necessários;
- 🕒 Decidir – preparar e tomar decisões para atingir as metas;
- 🕒 Executar – realizar as tarefas para alcançar os objetivos estabelecidos;
- 🕒 Avaliar – analisar o desenrolar e o resultado.

Slide 22: O que é liderar



Liderar é influenciar, inspirar e mover as pessoas à ação como resposta de gratidão e fé em Deus. É reunir pessoas num serviço de cooperação. É valorizar o grupo ou equipe, possibilitando que outras pessoas desenvolvam seus dons. Como está escrito em 1 Pedro 4.10: *"Sirvam uns aos outros, cada um conforme o dom que recebeu, como encarregados de administrar bem a multiforme graça de Deus"*.

Slide 23: escolha de líderes

Escolha de líderes

- ➔ Não centrar em nomes, mas na característica do cargo.
- ➔ A motivação surge com mais facilidade quando há clareza.
- ➔ Assumir funções de liderança na comunidade é uma forma de colocar o dom a serviço.

Texto no Guia: p. 34

A Igreja sofre e é prejudicada quando as coisas acontecem no imprevisto. Planejar é necessário para que a Igreja desempenhe a sua missão. Por isso pensar em liderança não significa ater-se a nomes. Antes de procurar pessoas, importa refletir sobre propostas concretas de atuação. É fundamental que esse processo seja participativo e conduzido em oração e sob a orientação da palavra de Deus.

Quando está claro o que se quer, a motivação para assumir uma função de liderança surge com mais facilidade. A liderança na comunidade é algo extremamente importante. Por isso convém procurar pessoas que se identifiquem com a proposta de trabalho estabelecida, que manifestem o dom da liderança, sejam engajadas na comunidade e dispostas a servir à causa do reino de Deus.

Convém lembrar que na comunidade não há pessoas que são mais importantes e outras menos importantes. A comunidade cristã também não é uma massa dominada por um grupo especial de pessoas entendidas, que detêm o poder e que se revezam nos cargos. Pelo contrário, conforme 1Coríntios 12. 4-31, na comunidade todas e todos têm dons e, a partir do Batismo, estão habilitados e são desafiados a colocar seus dons a serviço. E uma das formas de colocar o dom a serviço é assumir funções de liderança na comunidade.

Slide 24: O exercício da liderança

O exercício da liderança



Liderar tem a ver com exercício de poder

Texto no Guia: p. 34

A liderança pode ser exercida de forma positiva ou negativa. Positiva é a liderança exercida com vistas a um objetivo comum e que valoriza o trabalho de equipe. Liderança negativa é aquela que se sente dona do espaço, quer mandar e manipular pessoas, normalmente por projetos pessoais.

Quem exerce liderança participa de decisões. E quem decide tem poder. Portanto, liderar sempre tem a ver com exercício de poder. Existem, porém, diferentes formas de lidar com o poder e de exercer liderança. Assim também há diferentes líderes, como, por exemplo:



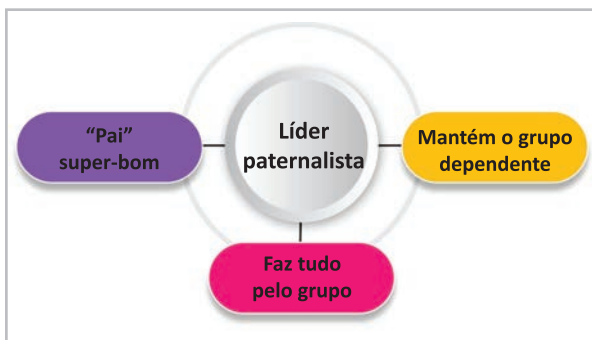
Slide 25: Líder ditatorial



Texto no Guia: p. 34

a) **Líder ditatorial:** Concentra todo o poder de decisão em suas mãos. Determina o rumo do grupo, sem considerar o que as outras pessoas pensam. Não estimula os demais integrantes da equipe a tomarem iniciativas. As pessoas que colaboram devem apenas executar suas ordens, pois acredita que a sua autoridade permite-lhe impor suas ideias e sua vontade.

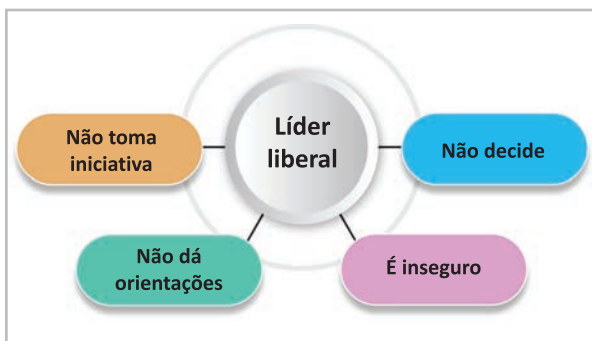
Slide 26: Líder paternalista



Texto no Guia: p. 34s

b) **Líder paternalista:** É como um pai "super-bom" que só pensa no bem do grupo. Espera também que todas as pessoas o procurem para encontrar a solução para os problemas. O problema desse tipo de liderança é que não permite o desenvolvimento da autonomia das pessoas. Ao fazer tudo pelo grupo, o líder paternalista mantém o grupo dependente de si.

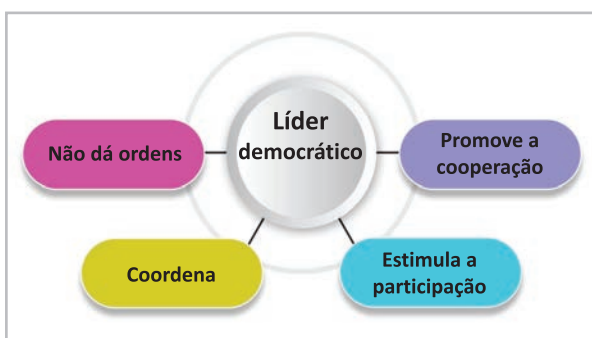
Slide 27: Líder liberal



Texto no Guia: p. 35

c) **Líder liberal:** Ao contrário dos exemplos anteriores, esse tipo de líder não toma iniciativa. É inseguro e indeciso. Não dá orientação para as e os demais integrantes. Cada qual faz o que bem entende. Por isso não decide e, em última análise, não coordena.

Slide 28: Líder democrático



Texto no Guia: p. 35

d) Líder democrático: Esse líder não dá ordens, nem faz tudo sozinho, mas estimula as contribuições dos demais integrantes do grupo, valorizando as suas ideias. Coordena as iniciativas e atividades, promovendo a participação e a cooperação de todas as pessoas.

Slide 29: O exercício da liderança

O exercício da liderança

- Delegar, distribuir e confiar tarefas faz parte de uma liderança saudável.
- O trabalho em equipe também depende da postura de todas as pessoas envolvidas.
- Haverá situações e momentos em que líderes precisam tomar decisões e “puxar a frente”.

Texto no Guia: p. 35

A liderança democrática é aquela que mais valoriza o grupo e que possibilita o desenvolvimento de todos. Delegar, distribuir e confiar tarefas faz parte de uma liderança saudável. Esse é o tipo de liderança que devemos almejar na comunidade.

⬇ O trabalho em equipe, porém, também vai depender da postura de todas as pessoas envolvidas.

⬇ E naturalmente haverá situações e momentos em que líderes precisam tomar decisões e “puxar a frente”. Mas isso não significa que suas decisões e seu agir serão autoritários. Autoridade não pode ser confundida com autoritarismo.

Quem lidera precisa aprender a ser flexível, a ponto de rever suas ideias e sua postura. Também diante de dificuldades e crises deve haver abertura para o diálogo e franqueza por parte de todas as pessoas envolvidas. Importa que a maneira de pensar e as intenções sejam colocadas de forma clara e franca. Não se deve apelar para manobras e artimanhas, fazendo com que as pessoas se sintam manipuladas ou iludidas.

Slide 30: O exercício da liderança

O exercício da liderança

Processo dinâmico com altos e baixos.

Letra	Valor
A	3
B	4
C	2
D	4
E	3
F	7
G	8
H	2
I	6

Texto no Guia: p. 35

O exercício da liderança é um processo dinâmico com altos e baixos. Situações de desencontro podem ocorrer a qualquer momento. Pessoas têm diferentes expectativas e sentimentos. São humanas. Mas sabemos que o Evangelho é a base para a superação e que o objetivo maior é a missão de Deus, da qual a Igreja participa.

Slide 31: O exercício da liderança

O exercício da liderança

Trabalhar com amor o perdão, o reconhecimento das mútuas limitações e capacidades.

Texto no Guia: p. 35

Reconhecer os próprios erros é sinal de humildade. Trabalhar com amor o perdão, o reconhecimento das mútuas limitações e capacidades é algo que precisamos constantemente aprender e colocar em prática no exercício de liderança cristã.

Slide 32: Não é comigo



Texto no Guia: p. 35

Esta é uma estória sobre quatro pessoas:

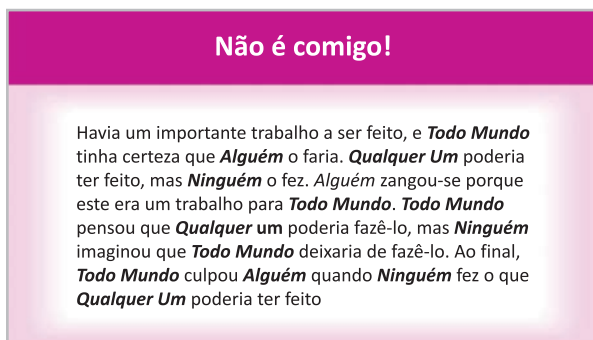
Todo Mundo

Alguém

Qualquer Um

Ninguém

Slide 33: Não é comigo



Texto no Guia: p. 36

Havia um importante trabalho a ser feito, e **Todo Mundo** tinha certeza que **Alguém** o faria. **Qualquer Um** poderia ter feito, mas **Ninguém** o fez. **Alguém** zangou-se porque este era um trabalho para **Todo Mundo**. **Todo Mundo** pensou que **Qualquer um** poderia fazê-lo, mas **Ninguém** imaginou que **Todo Mundo** deixaria de fazê-lo. Ao final, **Todo Mundo** culpou **Alguém** quando **Ninguém** fez o que **Qualquer Um** poderia ter feito

Havia um importante trabalho a ser feito, e Todo Mundo tinha certeza que Alguém o faria. Qualquer Um poderia ter feito, mas Ninguém o fez. Alguém zangou-se porque este era um trabalho para Todo Mundo. Todo Mundo pensou que Qualquer Um poderia fazê-lo, mas Ninguém imaginou que Todo Mundo deixaria de fazê-lo.

Ao final, Todo Mundo culpou Alguém quando Ninguém fez o que Qualquer Um poderia ter feito.

Possibilidade de dinâmica:

Quatro grupos, onde cada um encena um modelo de liderança. Por exemplo: uma reunião preparatória de um encontro de formação de lideranças.

Refletir: Que tipo de liderança queremos exercitar em nosso grupo?

Estilos de liderança na multiforme graça de Deus

Slide 34: Estilos de liderança



Texto no Guia: p. 36

Assim como cada pessoa tem sua personalidade, assim cada uma também tem seu estilo de interação e de liderança. Esse estilo está relacionado à forma como as pessoas exercem liderança e interagem com outras pessoas. Conhecendo o estilo de interação das pessoas com as quais trabalhamos, conhecemos os seus jeitos de agir e reagir. Dizendo em outras palavras, o estilo é como a pessoa “funciona”. Conhecendo o estilo da pessoa, teremos mais condições para escolher a pessoa certa para determinadas tarefas ou funções. Conhecendo melhor o estilo de cada pessoa, temos como melhor aproveitar seus dons.

Slide 35: Estilos de liderança



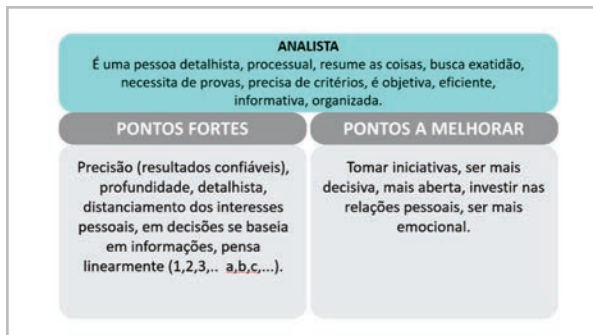
Texto no Guia: p. 36s

– Para entender melhor a nomenclatura das subdivisões, veja texto no Guia na p. 38.

O gráfico mostra quatro estilos de interação pessoal. Para a explanação que segue é importante ter o gráfico diante de seus olhos.

O quadro está dividido em quatro grandes partes, indicando os quatro estilos fundamentais: analista, batalhador, amistoso e criativo. Na parte superior do quadro, encontramos o estilo analista e o batalhador. A esses dois estilos pertencem as pessoas mais orientadas em questões objetivas, com pouca abertura emocional, controladas, objetivas e racionais. Na parte inferior do gráfico, temos o estilo amistoso e o criativo. São pessoas que priorizam o relacionamento pessoal, são mais emocionais e impulsivas. A seguir, apresentamos as principais características de cada estilo:

Slide 36: Analista



Texto no Guia: p. 37

ANALISTA	
É uma pessoa detalhista, processual, resume as coisas, busca exatidão, necessita de provas, precisa de critérios, é objetiva, eficiente, informativa, organizada.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
Precisão (resultados confiáveis), profundidade, detalhista, distanciamento dos interesses pessoais, em decisões se baseia em informações, pensa linearmente (1,2,3,.. a,b,c,...).	Tomar iniciativas, ser mais decisiva, mais aberta, investir nas relações pessoais, ser mais emocional.

Slide 37: Batalhador

BATALHADOR É uma pessoa orientada em resultados, tem controle, busca opções, possui clareza, vai ao foco, tem metas, quer a prova das coisas, age, é orientada no proveito.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
Sabe o que quer, é cheio de energias, age rapidamente, cria opções, mantém equilíbrio entre custo e qualidade, esclarece necessidades.	Capacidade de adaptação, entrar em consentimento com outras pessoas, capacidade de ouvir e entender outros, diminuir o ritmo, delegar mais, mostrar e trabalhar mais suas emoções.

Texto no Guia: p. 37

BATALHADOR É uma pessoa orientada em resultados, tem controle, busca opções, possui clareza, vai ao foco, tem metas, quer a prova das coisas, age, é orientada no proveito.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
Sabe o que quer, é cheio de energia, age rapidamente, cria opções, mantém equilíbrio entre custo e qualidade, esclarece necessidades.	Capacidade de adaptação, entrar em consentimento com outras pessoas, capacidade de ouvir e entender outros, diminuir o ritmo, delegar mais, mostrar e trabalhar mais suas emoções.

Slide 38: Amistoso

AMISTOSO É uma pessoa bastante relacional, precisa se sentir inserido no grupo, necessita de aceitação, é de confiança, precisa e dá apoio, é cooperativa, responsável, solícita, precisa de reputação.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
É sensível para necessidades alheias, tem relações confiáveis, direitos e exigências devem ser cumpridas, é consensual.	Trabalhar orientada para metas, buscar medir resultados em ações, agir mais rapidamente, tomar decisões.

Texto no Guia: p. 37

AMISTOSO É uma pessoa bastante relacional, precisa se sentir inserido no grupo, necessita de aceitação, é de confiança, precisa e dá apoio, é cooperativo, responsável, solícito, precisa de reputação.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
É sensível para necessidades alheias, tem relações confiáveis, direitos e exigências devem ser cumpridas, é consensual.	Trabalhar orientada para metas, buscar medir resultados em ações, agir mais rapidamente, tomar decisões.

Slide 39: Criativo

CRIATIVO É uma pessoa visionária, aberta, tem muita inspiração, é direta, trabalha em equipe, é relacional, inovadora, tem uma visão global das coisas.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
Capacidade de adaptação, sociabilidade, inovação, prioriza a qualidade, trabalho em equipe, compartilha informações.	Aumentar a disciplina, diminuir o investimento de tempo em contatos, ter mais planejamento e organização, distribuir mais tarefas e melhorar sua coordenação.

Texto no Guia: p. 38

CRIATIVO	
É uma pessoa visionária, aberto, tem muita inspiração, é direto, trabalha em equipe, é relacional, inovador, tem uma visão global das coisas.	
PONTOS FORTES	PONTOS A MELHORAR
Capacidade de adaptação, sociabilidade, inovação, prioriza a qualidade, trabalho em equipe, compartilha informações.	Aumentar a disciplina, diminuir o investimento de tempo em contatos, ter mais planejamento e organização, distribuir mais tarefas e melhorar sua coordenação.

Qual é o meu estilo de interação? Como me achar?

Primeiro passo: veja as características mencionadas acima, analise e verifique qual é o seu jeito de ser. Cada pessoa tem a sua própria maneira de ser e atuar. Com qual estilo você se identificaria melhor? Analista, batalhador, amistoso ou criativo?

Segundo passo: apesar de ter o seu estilo principal, é possível que você tenha traços ou algumas características de outro estilo. Por exemplo: o analista pode pender para o lado analítico, batalhador, amistoso ou criativo. Isso também vale para os demais estilos. Analista analítico é o analista puro; analista batalhador é o analista com traços de batalhador; o analista amistoso é o que tem algumas características do amistoso; o analista criativo é aquele com alguns traços do criativo.

No gráfico, encontramos números na vertical à esquerda e letras na horizontal, que nos auxiliam na busca de nosso estilo específico. Pessoas com pouca abertura emocional e muito racionais enquadram-se na linha de número 1. Pessoas com grau emocional maior enquadram-se na linha de número 4. Na coluna da letra “A” enquadram-se as pessoas que tomam iniciativas, que experimentam, que avaliam, dialogam e agem. Na coluna da letra “D” encontram-se as pessoas que ficam mais na expectativa, na espera; que observam, perguntam, ouvem e analisam mais.

Esses números e letras ajudam a encontrar o nosso estilo de acordo com nossa maior racionalidade ou emocionalidade, nosso jeito ágil de tomar a frente das coisas ou nosso jeito mais cauteloso.

Slide 40: reações em caso de conflitos



Texto no Guia: p. 39

Reações em caso de conflitos


Diante de conflitos, cada estilo reage de uma forma diferente:

- ⤵ **O analista se retrai.** Por ser bastante objetivo e racional, ele precisa de um bom tempo para analisar as coisas antes de se posicionar. Ele prefere sumir que assumir um conflito.
- ⤵ **O batalhador é autoritário.** Ele também é bastante racional. Para ele as coisas precisam ser decididas rapidamente, por isso ele toma a frente e decide.
- ⤵ **O amistoso concorda aparentemente.** Por ser sensível, querer fazer justiça a todos os lados e não ferir, ele costuma ceder. O amistoso tem dificuldades para lidar com conflitos, pode até adoecer.
- ⤵ **O criativo explode.** Por ser impulsivo, tomar iniciativas e agir mais rapidamente, ele não consegue se controlar e “explode” facilmente.

Slide 41: A riqueza dos diferentes estilos

A riqueza dos diferentes estilos

- Não existe um estilo melhor ou pior que os outros
- A diversidade enriquece quando sabemos valorizar e quando aproveitamos o positivo de cada estilo.



Texto no Guia: p. 39

É necessário sublinhar que não existe um estilo melhor ou pior que o outro. Todas as pessoas possuem uma espécie de “frequência”, na qual funcionam. Quanto mais conhecermos e estivermos sintonizados nas nossas frequências, tanto maior a chance de realizarmos um bom trabalho conjunto. Na natureza humana existe essa diversidade. Ela enriquece quando sabemos valorizar e quando aproveitamos o positivo de cada estilo. Pessoas que trabalham juntas devem saber dos pontos fortes e fracos umas das outras. Com isso, podem compreender as atitudes, podem complementar-se e melhor contribuir na edificação da comunidade.

Em Romanos 12.5s, o apóstolo Paulo enfatiza que não apenas somos membros do corpo, mas membros umas das outras e uns dos outros e que temos diferentes dons. Nessa diferença não devemos concorrer, e sim somar. A conscientização a respeito dos estilos de liderança quer nos ajudar a trabalhar de forma conjunta, mais efetiva e mais eficaz.. Cada pessoa, com seus dons, dando o melhor de si.

Só para ilustrar: **analistas** são pessoas indicadas para tesouraria, para elaborar atas, relatórios, pesquisas, análises etc. Os **batalhadores** são pessoas que tomam a frente e fazem as coisas acontecerem. Por isso, são boas organizadoras de eventos, hábeis em dirigir reuniões etc. Os **amistosos** são excelentes para cooperar em diversos trabalhos, para alegrar um grupo, “cheirar um mal-estar”, fazer visitas nas comunidades etc. Os **criativos** têm ideias geniais e criatividade no planejamento, têm visão global das coisas, por isso são também fundamentais na preparação de eventos. Vejam, pois, quanta riqueza e como é belo termos todos os estilos presentes na comunidade e a serviço do reino de Deus.

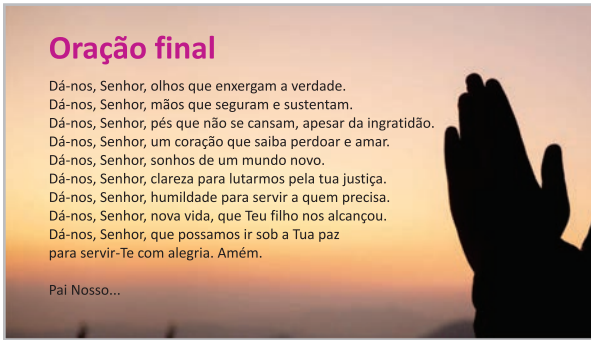


Dinâmica: Passos práticos para estudo dos estilos de interação

1. Faça uma fotocópia do quadro com os quatro estilos e apresente no presbitério ou no grupo de trabalho. Fale sobre as características de cada estilo acima expostas, com seus pontos fortes e a melhorar.
2. Peça a cada participante que se autoanalise e diga a que estilo pertence.
3. Por algum tempo, reúna cada estilo em um grupo separado: os analistas, os batalhadores, os amistosos e os criativos. Peça que eles falem entre si sobre o seu jeito de ser e liderar e que alguém (um relator) anote num papel quais são os pontos fortes (ou a luz) que eles veem em seu estilo de liderança e quais os pontos fracos (ou a sombra) que eles mesmos detectam em si.
4. Na plenária, peça que a pessoa relatora de cada grupo compartilhe as descobertas.
5. Deixe livre para comentários. Para motivar o diálogo, pode-se perguntar: Como podemos melhorar nosso trabalho conjunto no presbitério, no grupo, na comunidade, a partir do conhecimento dos diferentes estilos de liderança de cada pessoa?

Essa dinâmica é uma forma de aproximar e de melhorar o relacionamento entre as lideranças. Ela ajuda a evitar conflitos futuros e traz resultados positivos no trabalho conjunto. É um instrumento para nos auxiliar a servir com alegria, cada qual conforme os dons que recebeu de Deus.

Slide 42



Oração final

Dá-nos, Senhor, olhos que enxergam a verdade.
Dá-nos, Senhor, mãos que seguram e sustentam.
Dá-nos, Senhor, pés que não se cansam, apesar da ingratidão.
Dá-nos, Senhor, um coração que saiba perdoar e amar.
Dá-nos, Senhor, sonhos de um mundo novo.
Dá-nos, Senhor, clareza para lutarmos pela tua justiça.
Dá-nos, Senhor, humildade para servir a quem precisa.
Dá-nos, Senhor, nova vida, que Teu filho nos alcançou.
Dá-nos, Senhor, que possamos ir sob a Tua paz para servir-Te com alegria. Amém.

Pai Nosso...

Preparo anterior: recorte de mãos com a impressão da oração, que pode ser levada para casa. Para essa impressão é preciso tornar negrito sempre uma das intercessões, conforme a oração abaixo. A participação é coletiva, quem recebe a parte em negrito lê conjuntamente com a pessoa dirigente.

Hino: Bênção do caminhar (Livro de Canto da IECLB, nº 298)

<https://www.youtube.com/watch?v=lrr0bbUc9is>

Orar:

Dá-nos, Senhor, olhos que enxergam a verdade.
Dá-nos, Senhor, mãos que seguram e sustentam.
Dá-nos, Senhor, pés que não se cansam, apesar da ingratidão.
Dá-nos, Senhor, um coração que saiba perdoar e amar.
Dá-nos, Senhor, sonhos de um mundo novo.
Dá-nos, Senhor, clareza para lutarmos pela tua justiça.
Dá-nos, Senhor, humildade para servir a quem precisa.
Dá-nos, Senhor, nova vida, que Teu filho nos alcançou.
Dá-nos, Senhor, que possamos ir sob a Tua paz para servir-Te com alegria. Amém.

Pai nosso...

Elaboração da proposta:

P. Dr. Emilio Voigt e Cat. Ma. Sara Regina Hoppen

Imagens: Freepik



Esta e outras propostas metodológicas (PDF e PPT) são parte complementar e gratuita do Guia para o Presbitério da IECLB (Série Educação Cristã Contínua, Editora Sinodal, 2010). Elas podem ser acessadas no Portal Luterano por meio do *link* ou *QR Code* abaixo:

<http://www.luterano.org.br/guia-para-o-presbiterio/>

