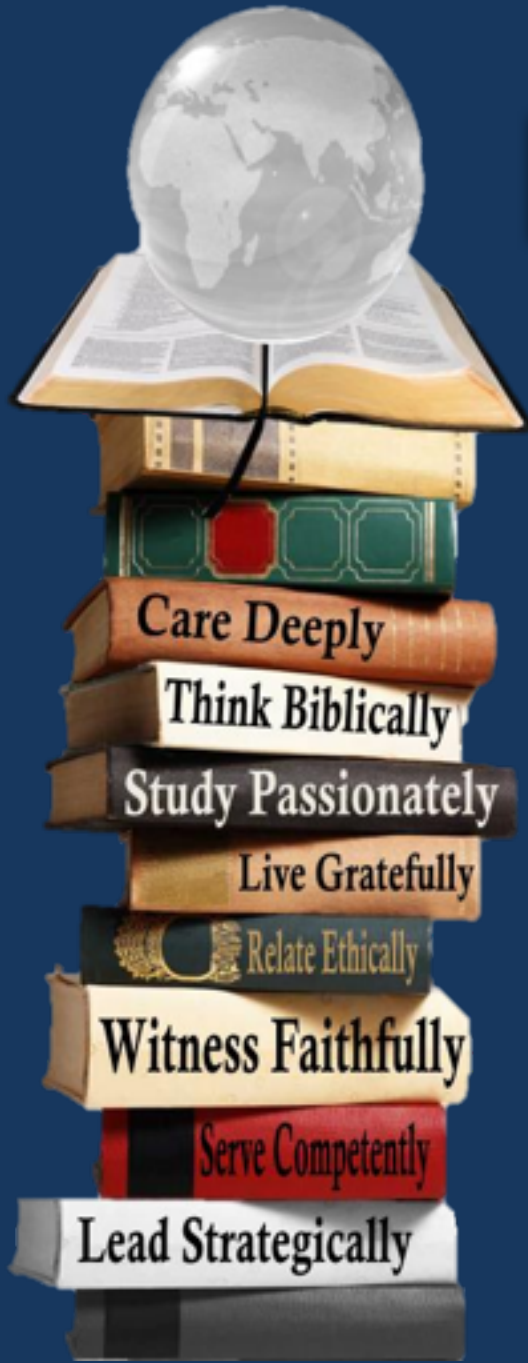


# Desenvolvimento o da Igreja: Tornando-se Povo Missionário de Deus



E. LeBron Fairbanks

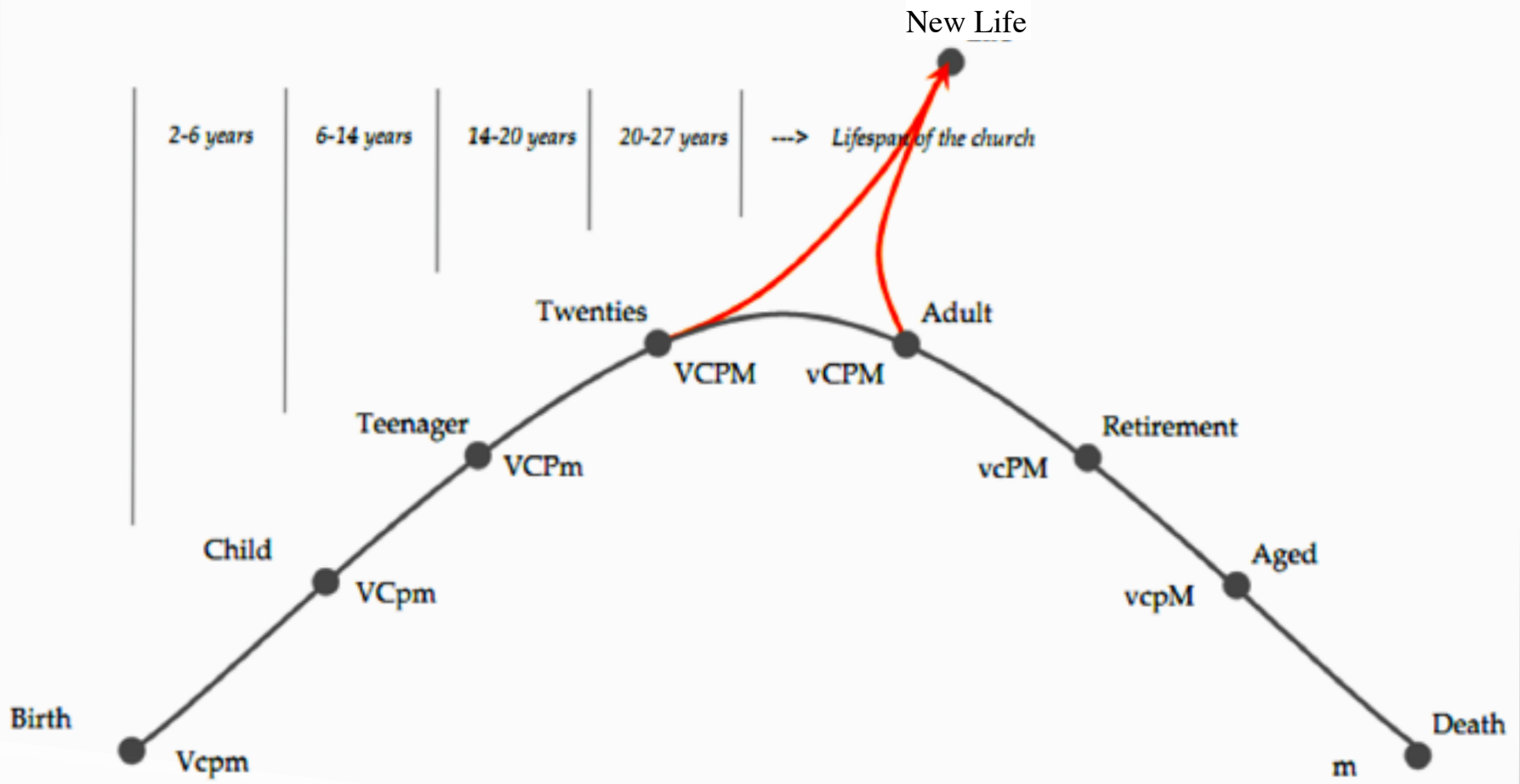
Sábado de  
Manhã

Fundamentos  
para o  
Desenvolvimento  
da Igreja

# Visão do Curso

# Propósito do Curso

# Vida Útil e Estágios de uma Comunidade de Fé



Characteristics of the faith community: V=vision, C=Community, P=programmes, M= Management

# Temas do Curso

O **FUNDAMENTO** para o Desenvolvimento da Igreja está baseado numa teologia da igreja e de ministério.

A **COMUNICAÇÃO** no Desenvolvimento da Igreja é caracterizada por uma paixão pela semelhança de Cristo.

O **OBJECTIVO** do Desenvolvimento da Igreja é a reconciliação, transformação e o fazer discípulos.

O **MÉTODO** do Desenvolvimento da Igreja é mentorear e modelar, questões estratégicas, planeamento missional, e uma comunidade robusta.

A **DOR** do Desenvolvimento da Igreja é sentida na tensão existente quando boas pessoas e pessoas de Deus colidem.

A **EVIDÊNCIA** do Desenvolvimento da Igreja é o crescimento qualitativo dos liderados.

# The Servant Song [A canção do

**servo],** deixa-me ser teu servo

Deixa-me ser Cristo para ti;

Oro para que tenha a graça de

Te deixar ser também meu

servo.

*Brother, let me be your  
servant.*

*Let me be as Christ to you;*

*Pray that I may have the grace  
to*

*Let you be my servant too.*

*We are pilgrims on a journey;*

*We are brothers on the road.*

*We are here to help each other*

*Walk the mile and bear the  
load.*

*I will hold the Christ-light for  
you*

*In the night-time of your fear;*

*I will hold my hand out to you,*

*Speak the peace you long to  
hear.*

Somos peregrinos numa jornada;  
Somos irmãos na estrada.

Estamos aqui para nos ajudarmos  
A caminhar a milhar e suportar a

carga.

Vou segurar a luz de Cristo para  
ti

Na noite do teu medo;

Vou manter a minha mão para ti,

# Três Forças Condutoras...

- uma **VISÃO** de quem somos como povo de Deus;
- uma **PAIXÃO** para o que somos chamados a fazer na obra de Deus: e
- uma **OBSESSÃO** para a forma como devemos viver juntos como família de Deus.



# A grande questão...

1. Como podemos viver como cristãos numa comunidade de fé diversa de modo a que os nossos relacionamentos sejam redentores e um testemunho para os descrentes da obra reconciliadora de Deus em

*Cristo?*

# Sete expressões de uma comunidade de fé:

1. O Ministério de Manter a Nossa Boca Fechada.
2. O Ministério da Mansidão.
3. O Ministério de Ouvir.
4. O Ministério da Ajuda Útil.
5. O Ministério de Carregar as Cargas dos Outros.
6. O Ministério de Proclamar a Palavra de Deus.
7. O Ministério de Autoridade.

**A liderança cristã é um serviço humilde para os outros, com o propósito de os capacitar, através do ensino e exemplo, a viver as suas vidas debaixo do Senhorio de Cristo, e a compreender, aceitar e cumprir o seu ministério para com os outros e a sua missão no mundo.**

**E. LeBron Fairbanks**

**Como pode o meu  
ministério de liderança  
cristã capacitar os outros a  
cumprir o seu ministério  
uns para com os outros e a  
missão no mundo no  
contexto de uma  
aprendizagem laboratorial  
dinâmica de como viver  
juntos como filhos de Deus?**

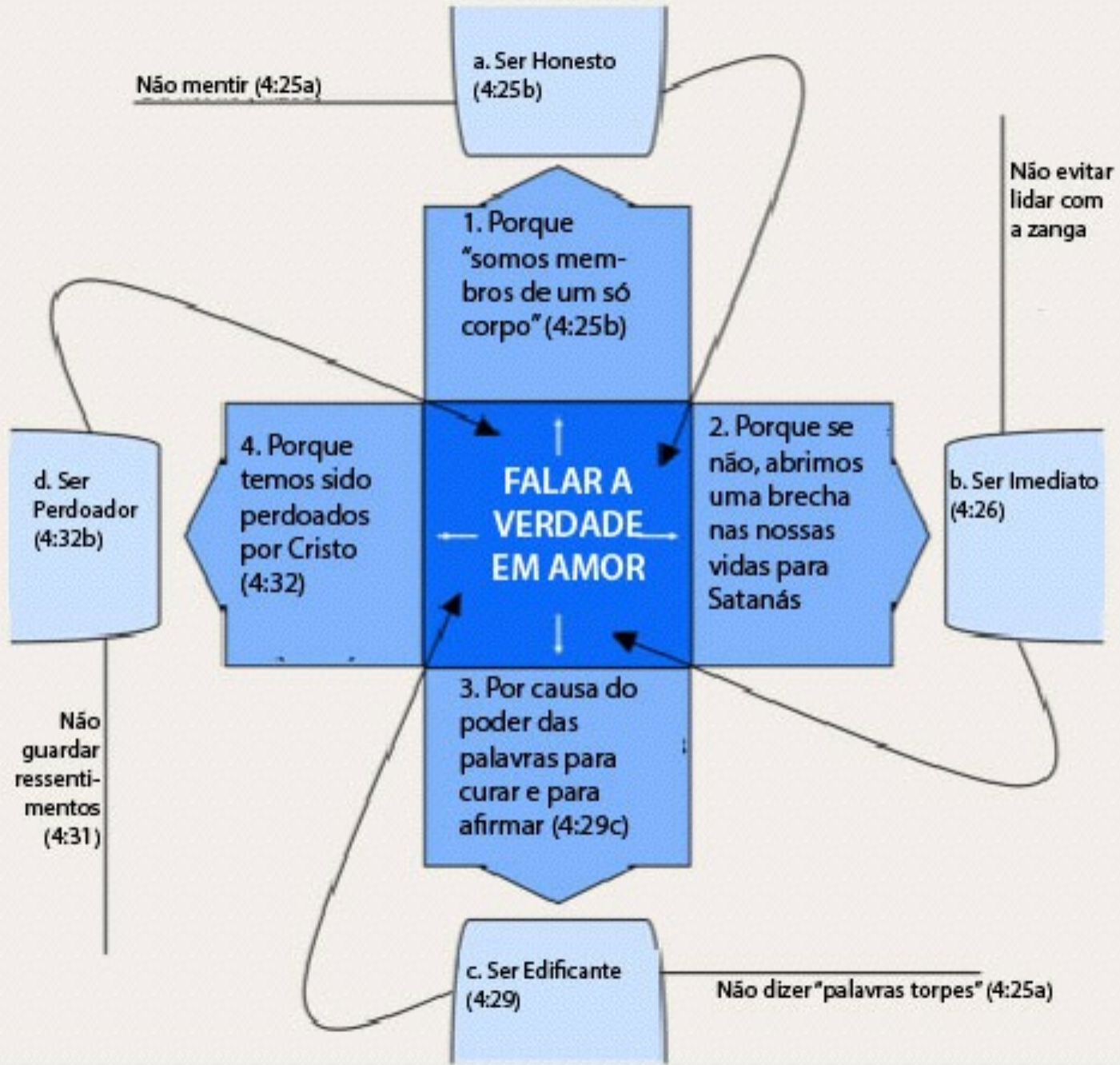


Segunda-  
Feira à Noite

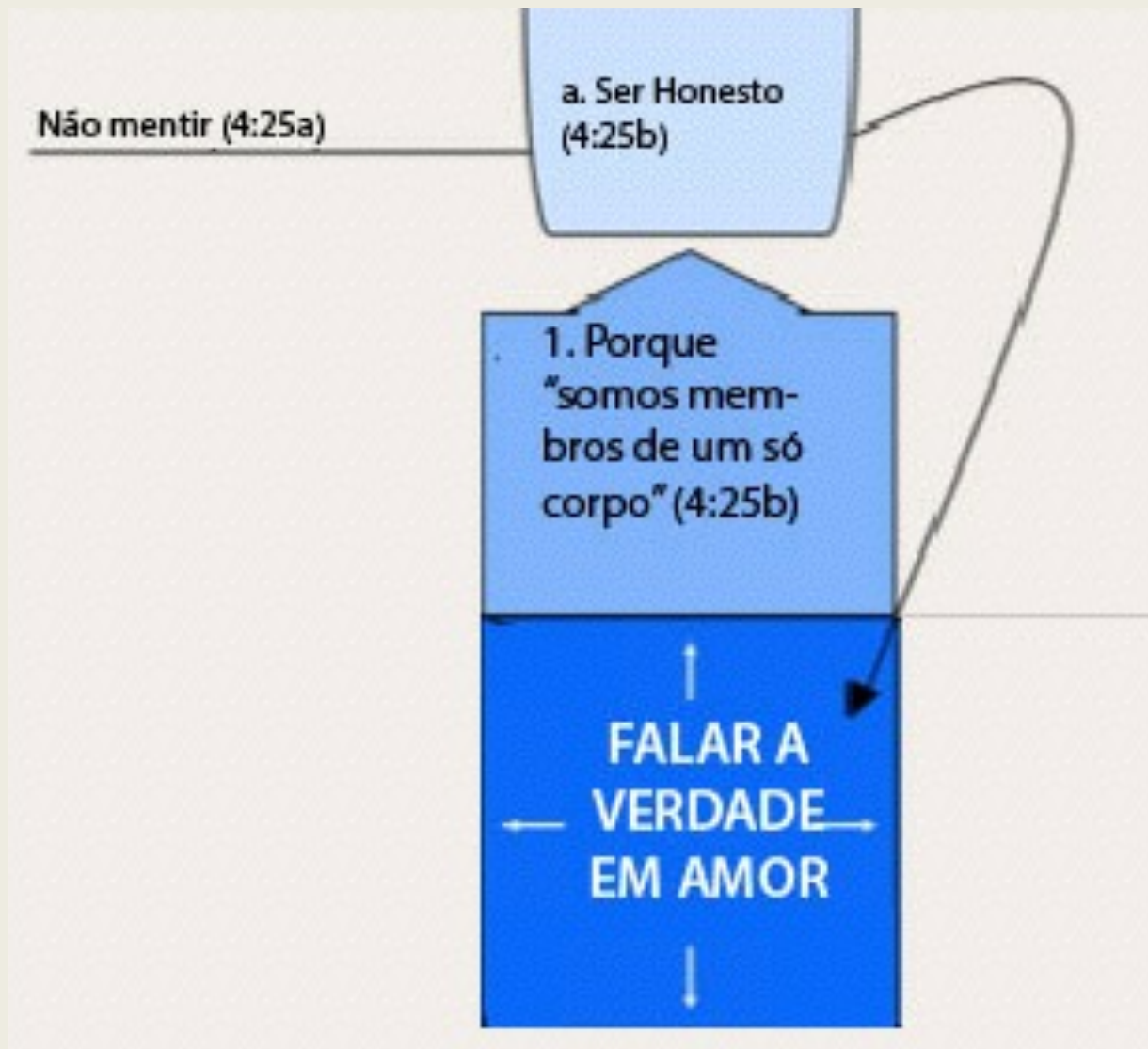
Comunicação  
no  
Desenvolvimento  
da Igreja



# Um Modelo de Comunicação para Liderar o Povo de

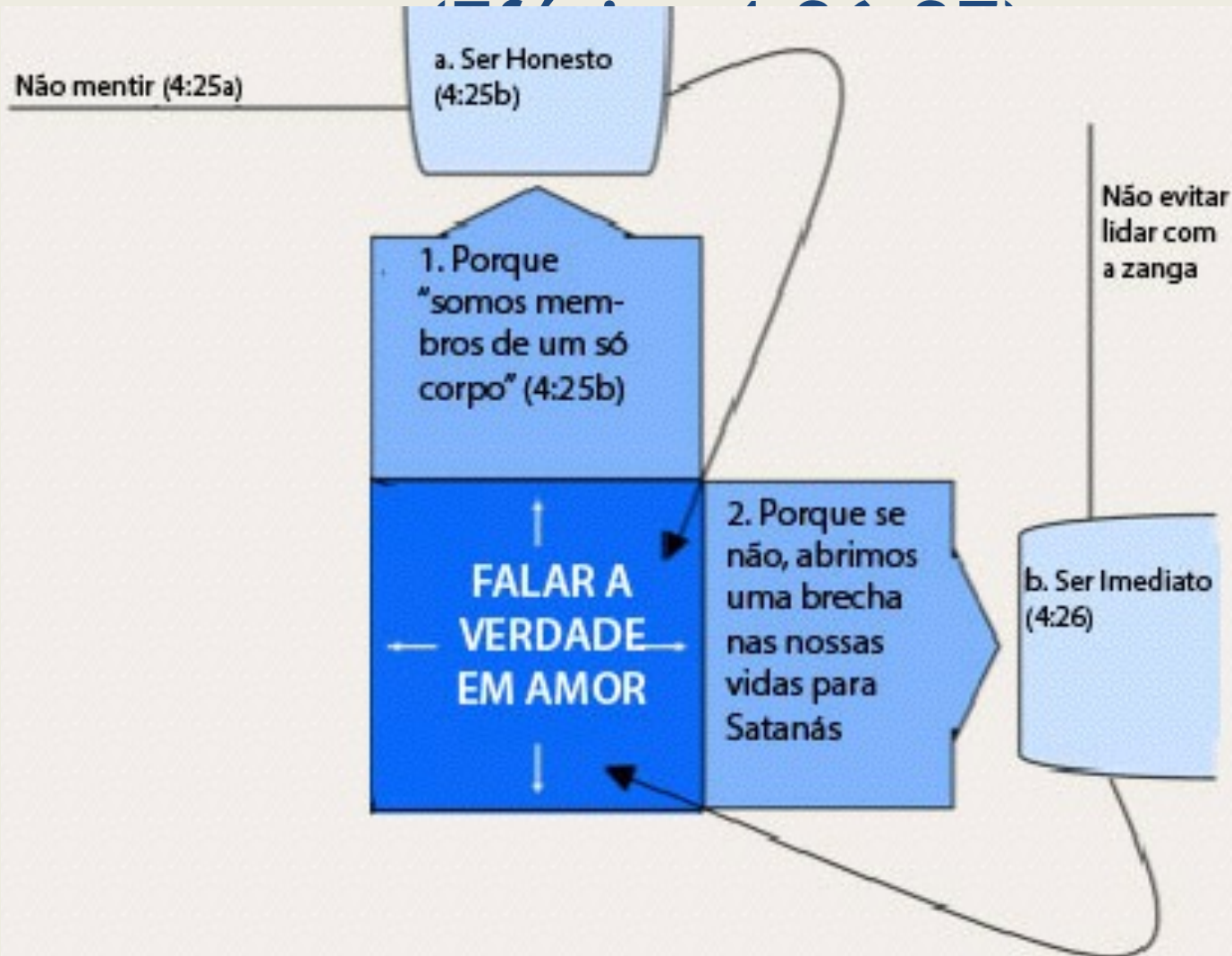


# Nós “FALAMOS A VERDADE EM AMOR” porque: SOMOS MEMBROS DE UM ÚNICO CORPO. Efésios 4:25





# FALAMOS A VERDADE EM AMOR PORQUE QUANDO NÃO O FAZEMOS, ABRIMOS UMA BRECHA NAS NOSSAS VIDAS PARA SATANÁS



Não mentir (4:25a)

a. Ser Honesto  
(4:25b)

1. Porque  
"somos mem-  
bros de um só  
corpo" (4:25b)

FALAR A  
VERDADE  
EM AMOR

2. Porque se  
não, abrimos  
uma brecha  
nas nossas  
vidas para  
Satanás

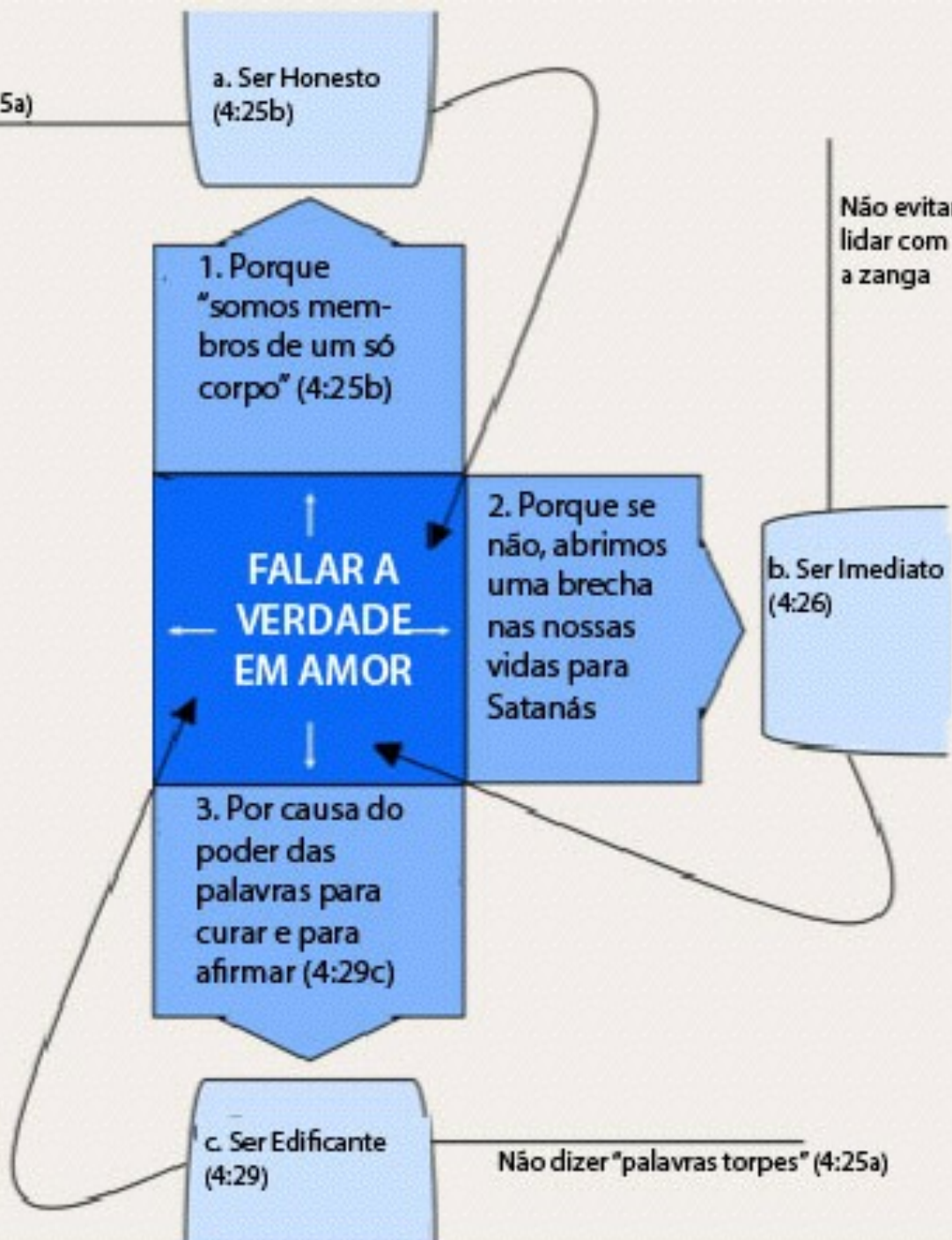
Não evitar  
lidar com  
a zanga

b. Ser Imediato  
(4:26)

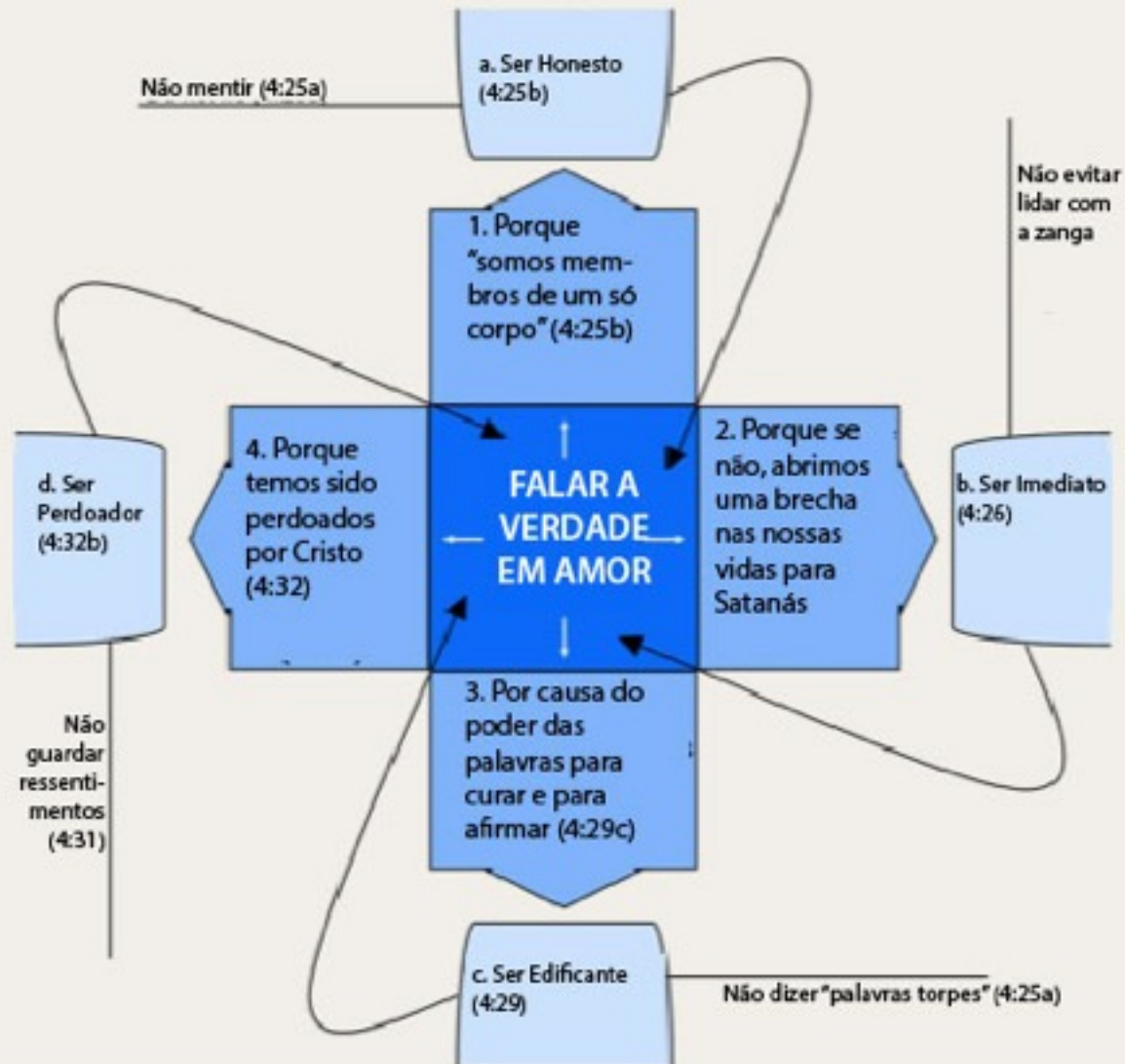
3. Por causa do  
poder das  
palavras para  
curar e para  
afirmar (4:29c)

c. Ser Edificante  
(4:29)

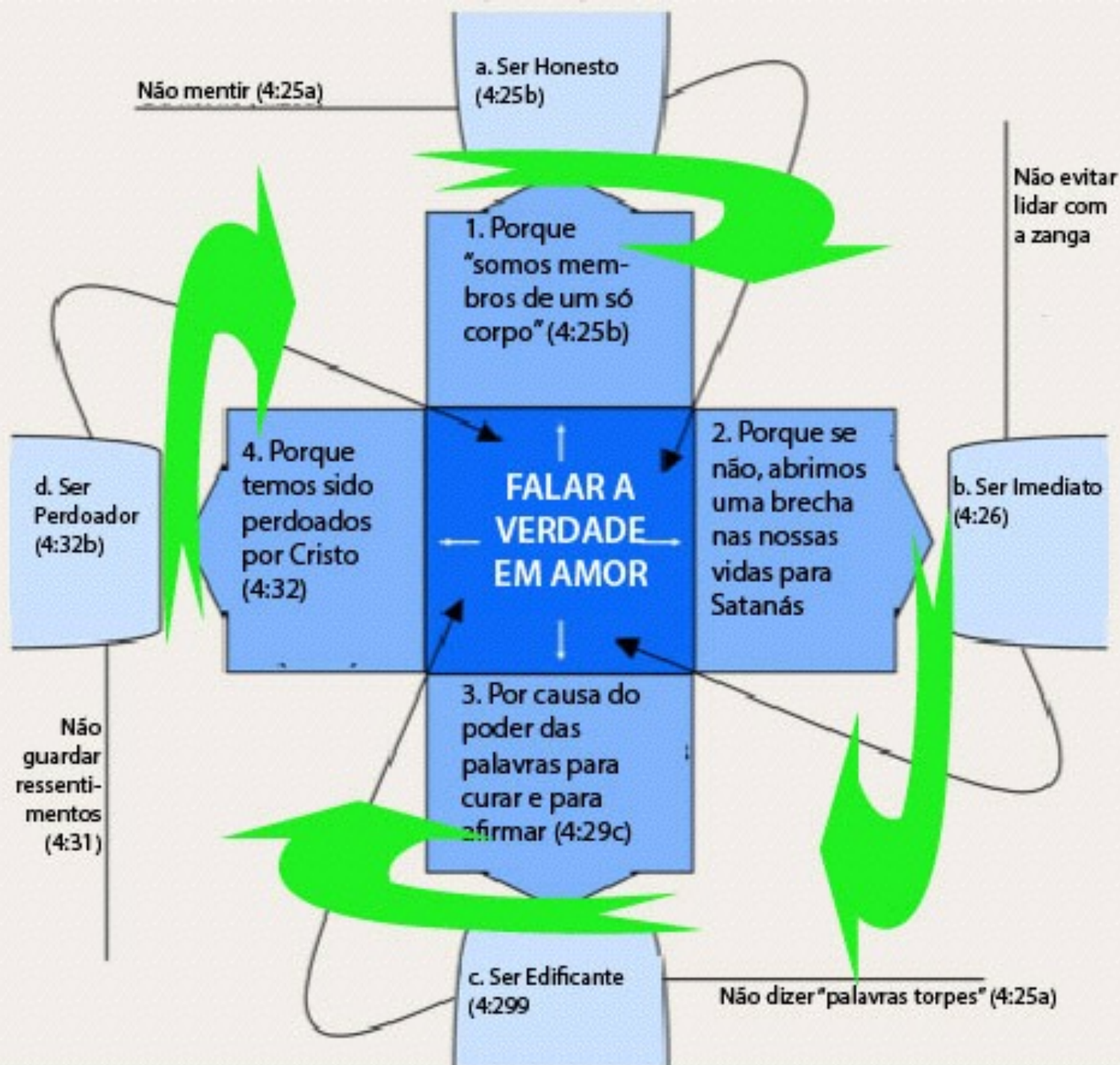
Não dizer "palavras torpes" (4:25a)



# PORQUE É QUE “FALAMOS A VERDADE EM AMOR?” PORQUE TEMOS SIDO PERDOADOS EM CRISTO. (Efésios 4:31-32)







# Conclusão

1. O Espírito de Deus está profundamente preocupado com o discurso do Seu povo. (Efésios 4:30a)
2. A vida espiritual do líder é a chave para manter a “unidade do Espírito” no meio da diversidade multifacetada da comunidade cristã.

Terça-Feira  
à noite

Objectivos  
no  
Desenvolvimento  
da Igreja

# Liderança para a Transformação Congregacional

A Liderança para a transformação congregacional envolve equipar o povo de Deus para o ministério e missão. A tarefa da liderança transformacional é definir, clarificar e preparar o cristão para a sua chamada ministerial.

# A natureza da liderança transformacional é esboçada em Efésios 4:11-16.

- A. O contexto da transformação congregacional é o “povo de Deus” ou “participação do ministério” (Efésios 4:11).
- B. A tarefa da transformação congregacional é “preparar o povo de Deus” ou a “formação ministerial”. (Efésios 4:12)



# A natureza da liderança transformacional é esboçada em Efésios 4:11-16.

- C. O objectivo da transformação congregacional é “obras de serviço” ou “expressão de ministério”. (Efésios 4:12).
- D. A dinâmica da transformação congregacional é “o amor dentro do corpo de Cristo” ou “a interacção ministerial.” (Efésios 4:15-16).
- E. O propósito da transformação congregacional é a um “estilo de vida

# O LÍDER COMO CATALIZADOR NA TRANSFORMAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DE FÉ

FUNÇÕES DE LIDERANÇA	PERSPECTIVAS TEOLÓGICAS	QUESTÕES CHAVE	TAREFAS ESPECÍFICAS	PREOCUPAÇÕES ORGANIZACIONAIS
SONHANDO E PLANEANDO	O povo de Deus A comunidade de fé O Corpo de Cristo A comunhão no Espírito	Quem somos? Onde estamos agora? Onde queremos ir? Porquê?	Clarificar visão e missão Aceder à congregação Determinar o programa Estabelecer objectivos	Propósito
ORGANIZAR E ADMINISTRAR	Um povo liderado e dotado pelo Espírito	Como é que lá vamos chegar? Quando vamos lá chegar?	Organização e Implementação	Estrutura
MOTIVAR E INSPIRAR	Um povo chamado para o ministério, dons treinados e enviados	Quem vai ser responsável?	Mobilização e Energização	Pessoal da Equipa
AVALIAR E ENCORAJAR	Um povo que cresce	Fomos bem sucedidos? O que precisa ser melhorado? Onde? Quem? Como?	Rever Retorno Encorajamento Mudança	Organização Dinamicas & Procedimentos

Formando um Ministério de Reconciliação e Transformação através de

Alcançando acima  
Alcançando fora  
Alcançando dentro  
Alcançando à volta



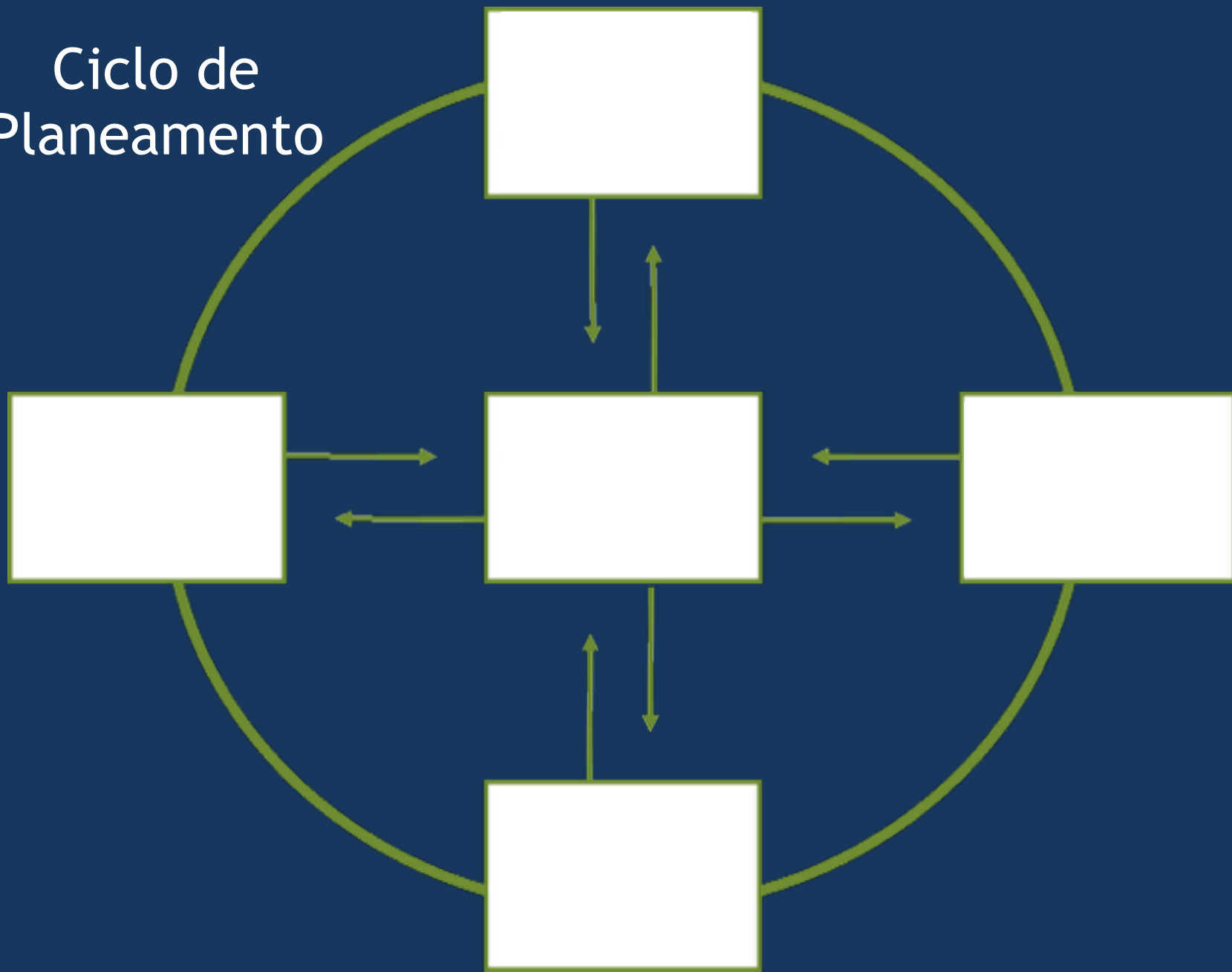
Adoração/Devoção  
Testemunho/Serviço/Evangelismo  
Nutrição Cristã/Formação Espiritual  
Comunhão/Comunidade/O Povo de Deus

# O LÍDER COMO CATALIZADOR NA TRANSFORMAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DE FÉ

## *Sonhar e Planejar*

FUNÇÕES DE LIDERANÇA	PERSPECTIVAS TEOLÓGICAS	QUESTÕES CHAVE	TAREFAS ESPECÍFICAS	PREOCUPAÇÕES ORGANIZACIONAIS
SONHANDO E PLANEANDO	O povo de Deus A comunidade de fé O Corpo de Cristo A comunhão no Espírito	Quem somos? Onde estamos agora? Onde queremos ir? Porquê?	Clarificar visão e missão Aceder à congregação Determinar o programa Estabelecer objectivos	Propósito

# Ciclo de Planeamiento



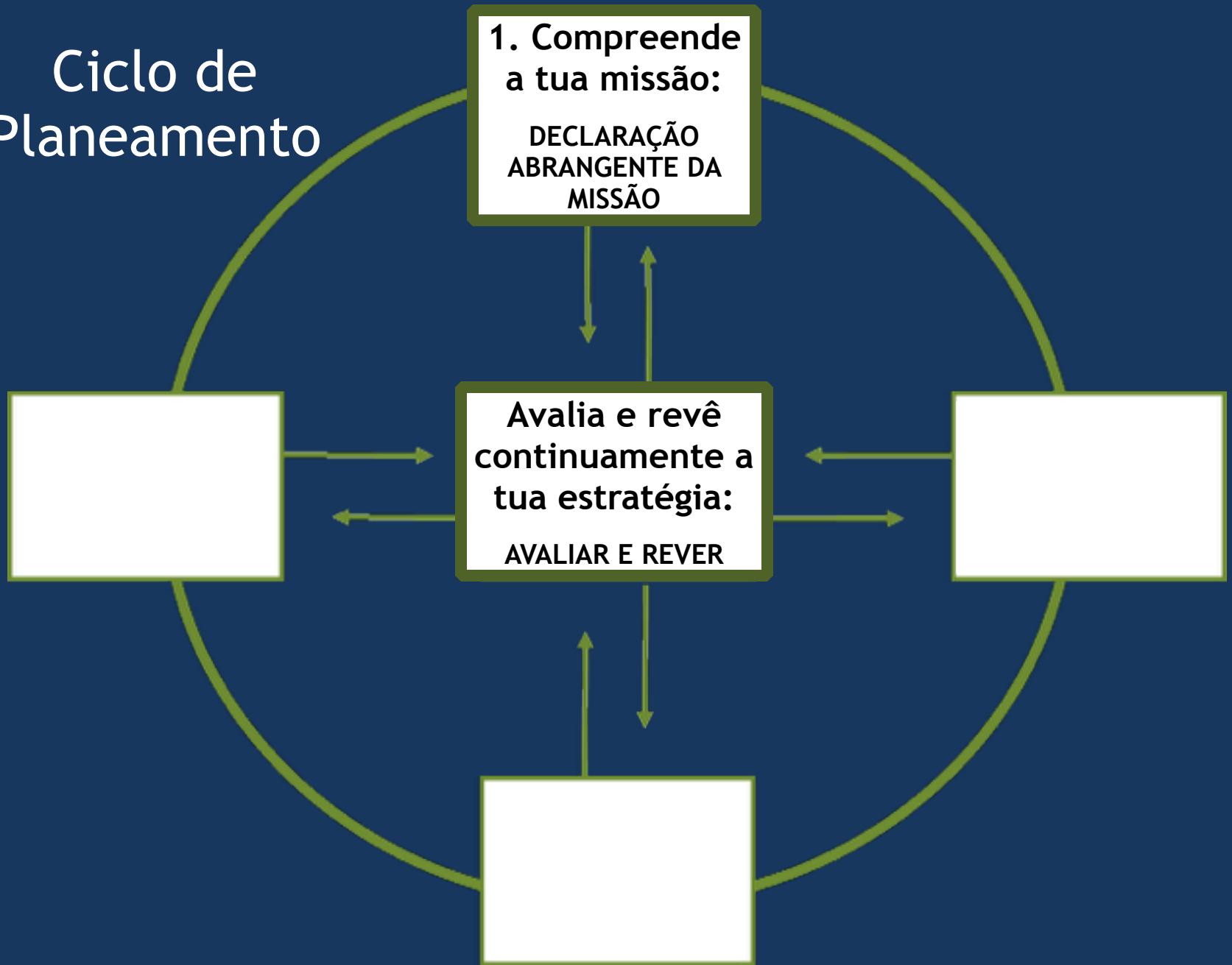
# Ciclo de Planeamento

**1. Compreende a tua missão:**

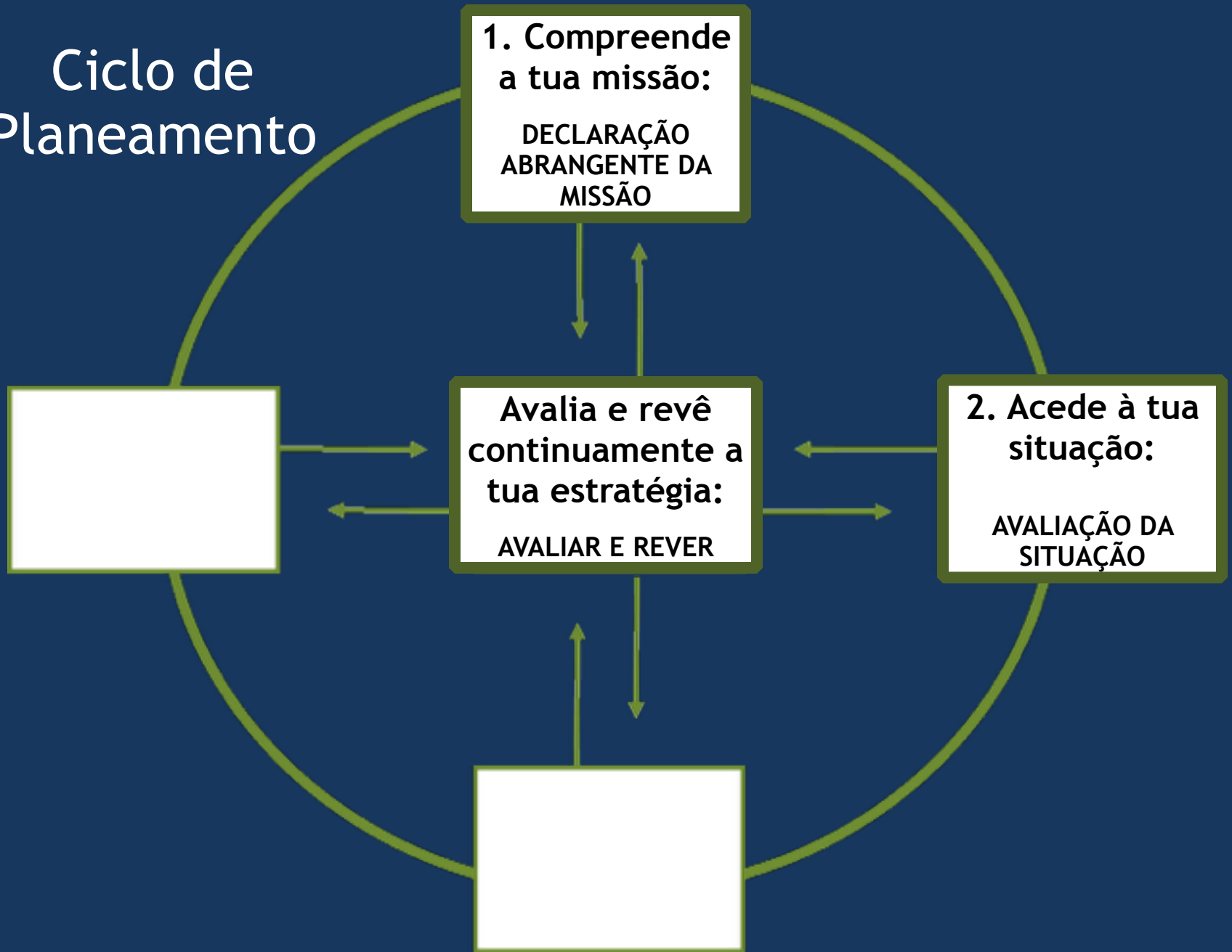
**DECLARAÇÃO  
ABRANGENTE DA  
MISSÃO**



# Ciclo de Planeamento



# Ciclo de Planeamento



# AVALIAÇÃO DA CONGREGAÇÃO

(ANÁLISE CONGREGACIONAL, ANÁLISE DA  
SITUAÇÃO, AVALIAÇÃO DAS NECESSIDADES DO  
GRUPO)

**“COMPREENDER ONDE TU E O TEU POVO  
ESTÃO AGORA COMO SENDO O REALÍSTICO  
PONTO DE INÍCIO DO QUAL TE VAIS MOVER  
PARA IRES ONDE QUERES IR, E PERCEBER  
TAMBÉM PORQUÊ É QUE PRECISAS DE TE  
MOVER.”**



## Fluxo do Processo de Planeamento Institucional/Organizacional

Declaração de Missão ou Propósito

QUEM SOMOS NÓS?  
QUAL É A NOSSA SITUAÇÃO ACTUAL?

TRADIÇÕES  
VALORES  
ESPERANÇAS  
\*SUPOSIÇÕES  
e  
EXPECTATIVAS  
TENDÊNCIAS  
DO CONTEXTO  
\*\*LIMITAÇÕES e  
CONTEXTO

\*Institucional  
Liderança  
Geral/Distrital  
Pessoal  
Teológica  
Consistência  
Governamental  
Etc.

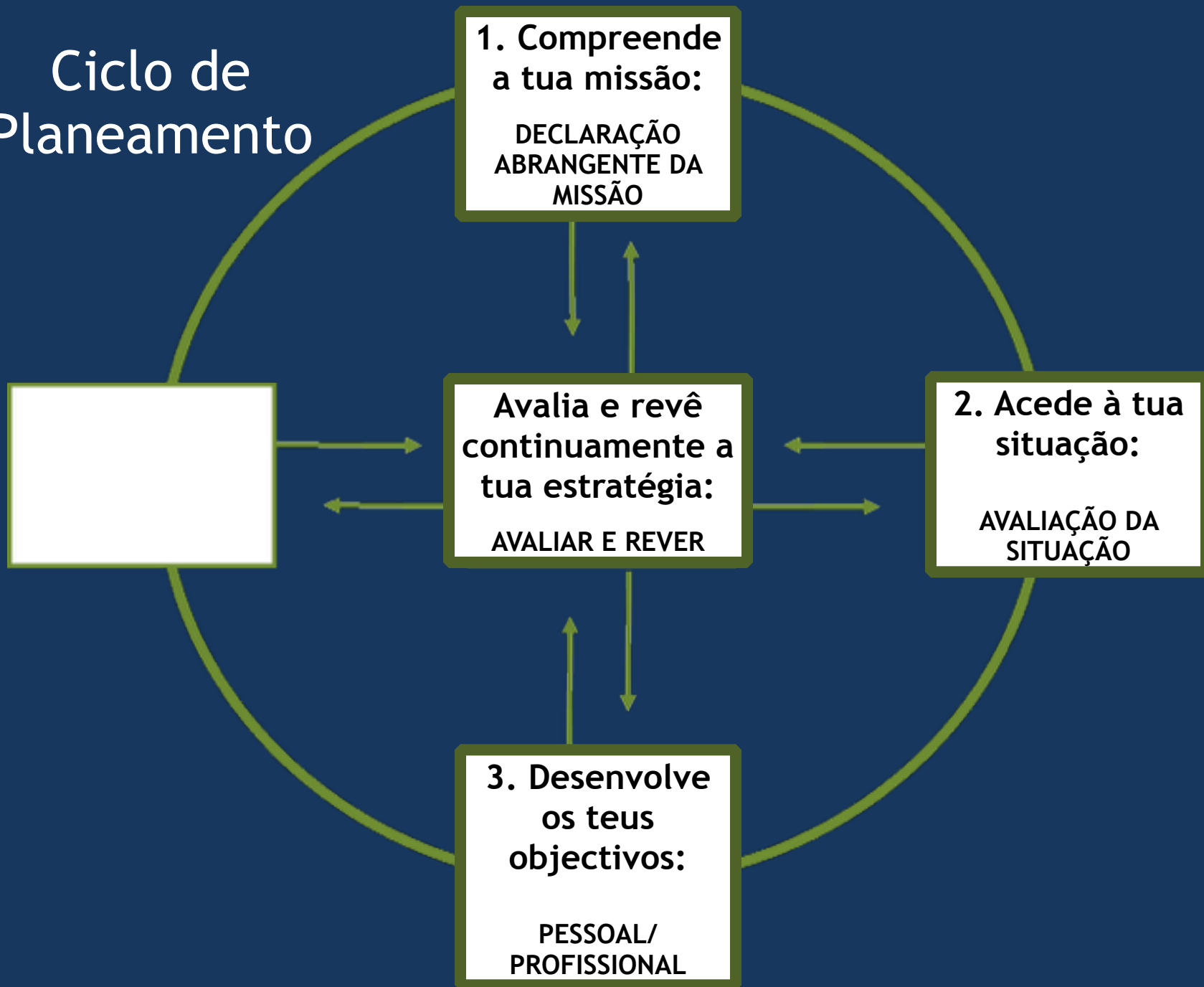
\*Financeira  
Pessoal  
Estrutura (Organizacional)  
Escopo  
Geográfico  
Educativo  
Idiomas, etc.

Declaração de Missão  
Revista ou  
Tarefa  
Abrangente

Unir  
Objectivos

Programar  
a Estratégia  
e  
Orçamentar

# Ciclo de Planeamento



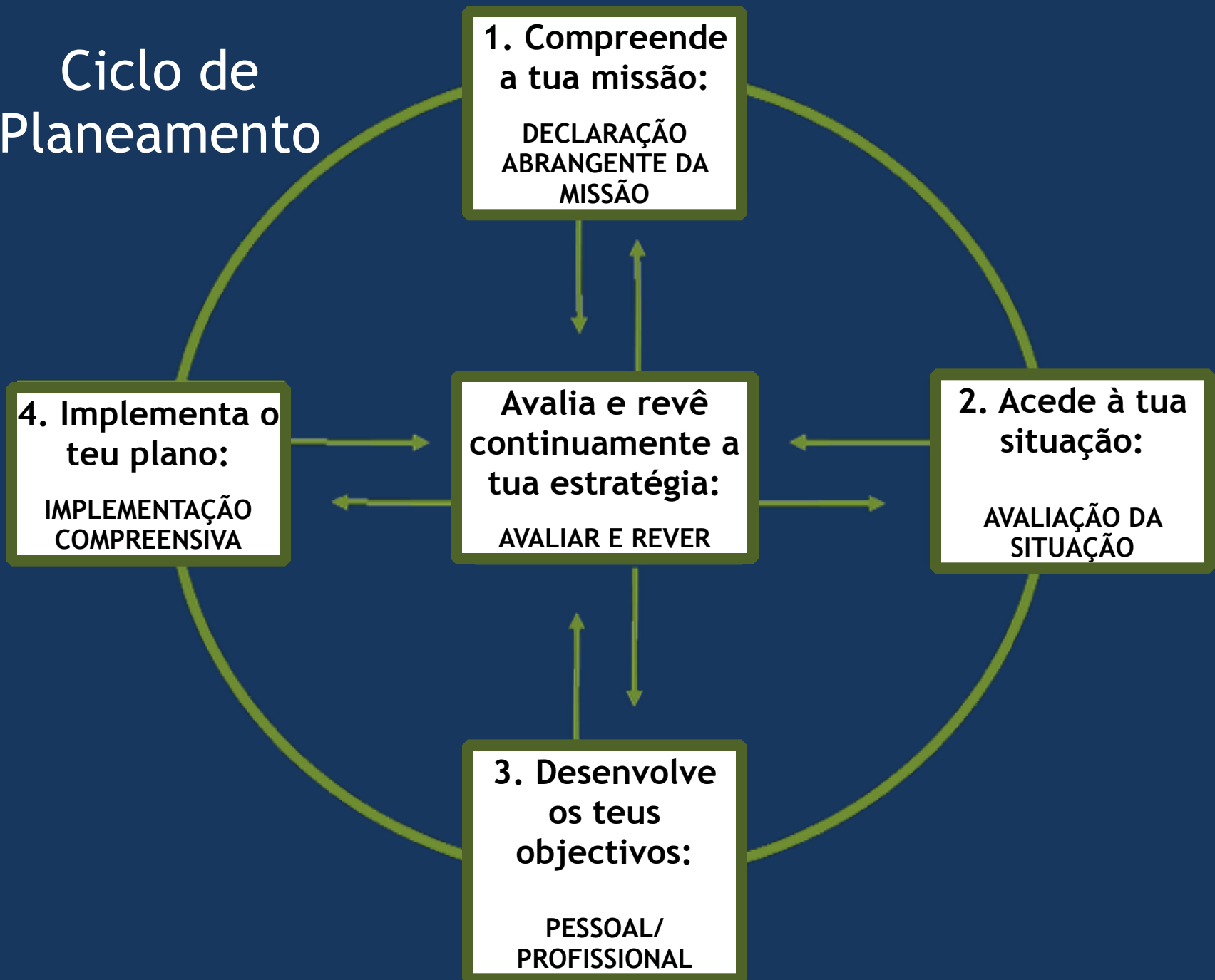
# ESTABELEECER OBJECTIVOS DE CRESCIMENTO

Objectivos de crescimento são declarações de fé para o líder Cristão que expressam claramente o que cremos que Deus irá fazer através de nós.

Um OBJECTIVO deve:

1. ser mensurável.
2. ser viável.
3. ser alcançável.
4. Conter um verbo de acção.

# Ciclo de Planeamento



# O LÍDER COMO CATALIZADOR NA TRANSFORMAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DE FÉ

## *Organizar e Administrar*

FUNÇÕES DE LIDERANÇA	PERSPECTIVAS TEOLÓGICAS	QUESTÕES CHAVE	TAREFAS ESPECÍFICAS	PREOCUPAÇÕES ORGANIZACIONAIS
<b>ORGANIZAR E ADMINISTRAR</b>	Um povo liderado e dotado pelo Espírito	Como é que lá vamos chegar? Quando vamos lá chegar?	Organização e Implementação	Estrutura

# O LÍDER COMO CATALIZADOR NA TRANSFORMAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DE FÉ

## *Motivar e Inspirar*

FUNÇÕES DE LIDERANÇA	PERSPECTIVAS TEOLÓGICAS	QUESTÕES CHAVE	TAREFAS ESPECÍFICAS	PREOCUPAÇÕES ORGANIZACIONAIS
MOTIVAR E INSPIRAR	Um povo chamado para o ministério, dons treinados e enviados	Quem vai ser responsável?	Mobilização e Energização	Pessoal da Equipa

# Encorajar o Coração

O primeiro essencial: Definir padrões claros

O segundo essencial: Esperar o melhor

O terceiro essencial: Prestar atenção

O quarto essencial: Personalizar o reconhecimento

O quinto essencial: Contar a história

O sexto essencial: Celebrar juntos

- sétimo essencial: Definir o Exemplo

James Kouzes e Barry Posner

# O LÍDER COMO CATALIZADOR NA TRANSFORMAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DE FÉ

## *Avaliar e Encorajar*

FUNÇÕES DE LIDERANÇA	PERSPECTIVAS TEOLÓGICAS	QUESTÕES CHAVE	TAREFAS ESPECÍFICAS	PREOCUPAÇÕES ORGANIZACIONAIS
<b>AVALIAR E ENCORAJAR</b>	Um povo que cresce	Fomos bem sucedidos? O que precisa ser melhorado? Onde? Quem? Como?	Rever Retorno Encorajamento Mudança	Organização Dinâmicas & Procedimentos



1

- Nível Básico
  - Discipulado

2

- Nível de entrada para a Educação Teológica
  - DEM (Discipulos em Ministério)

3

- Ministério Profissional
  - Seminários e Educação à Distância  
(ETED)

1

- Nível Básico
- Discipulado



- Igreja Local
- Todos os membros são treinados





# 2

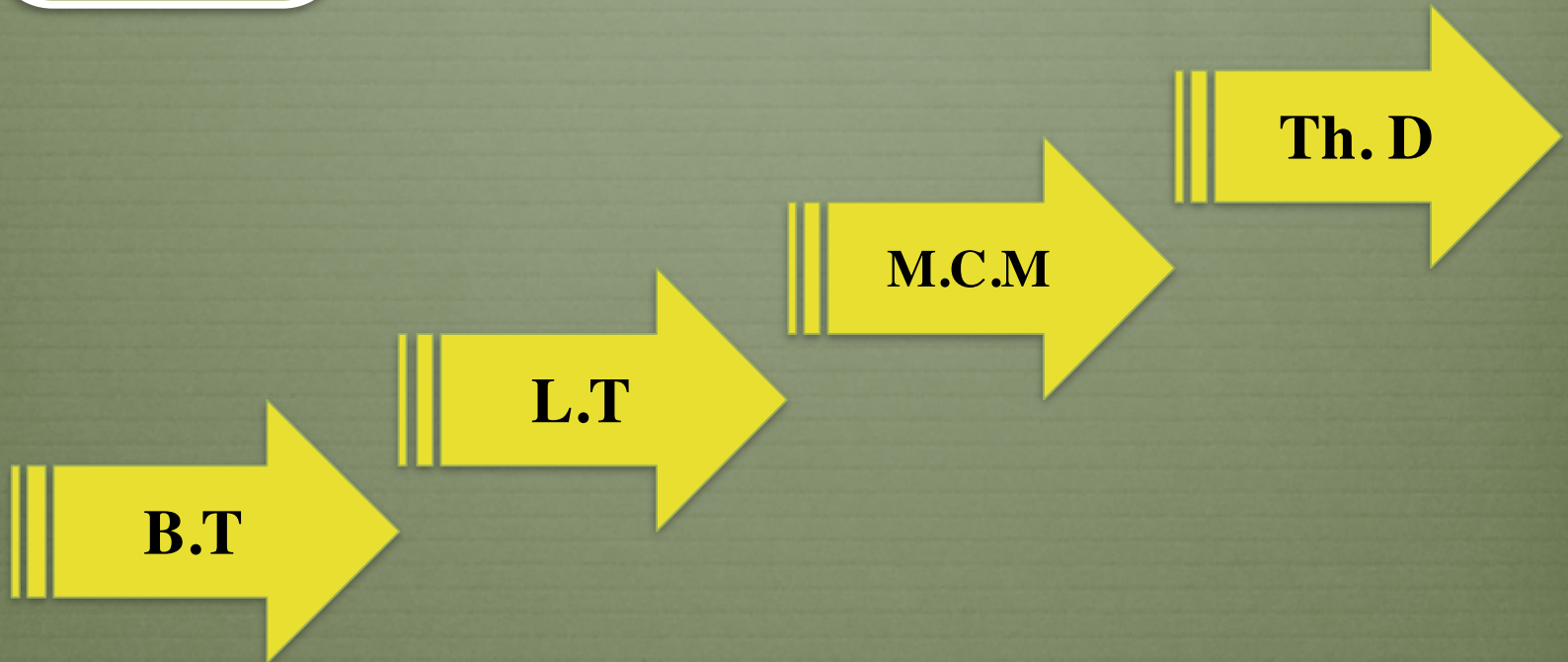
- Nível de entrada para a Educação Teológica
  - DEM (Discipulos em Ministério)

- A Igreja prepara material e distribui-os para estudo próprio
- Os membros são capazes de debater factos em diferentes níveis



3

- Ministério Professional
- Seminários e Educação à Distância (ETED)



Cada distrito providencia o B.T nos programas à distância



# O LÍDER COMO CATALIZADOR NA TRANSFORMAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DE FÉ

FUNÇÕES DE LIDERANÇA	PERSPECTIVAS TEOLÓGICAS	QUESTÕES CHAVE	TAREFAS ESPECÍFICAS	PREOCUPAÇÕES ORGANIZACIONAIS
SONHANDO E PLANEANDO	O povo de Deus A comunidade de fé O Corpo de Cristo A comunhão no Espírito	Quem somos? Onde estamos agora? Onde queremos ir? Porquê?	Clarificar visão e missão Aceder à congregação Determinar o programa Estabelecer objectivos	Propósito
ORGANIZAR E ADMINISTRAR	Um povo liderado e dotado pelo Espírito	Como é que lá vamos chegar? Quando vamos lá chegar?	Organização e Implementação	Estrutura
MOTIVAR E INSPIRAR	Um povo chamado para o ministério, dons treinados e enviados	Quem vai ser responsável?	Mobilização e Energização	Pessoal da Equipa
AVALIAR E ENCORAJAR	Um povo que cresce	Fomos bem sucedidos? O que precisa ser melhorado? Onde? Quem? Como?	Rever Retorno Encorajamento Mudança	Organização Dinamicas & Procedimentos

Formando um Ministério de Reconciliação e Transformação através de

Alcançando acima  
Alcançando fora  
Alcançando dentro  
Alcançando à volta

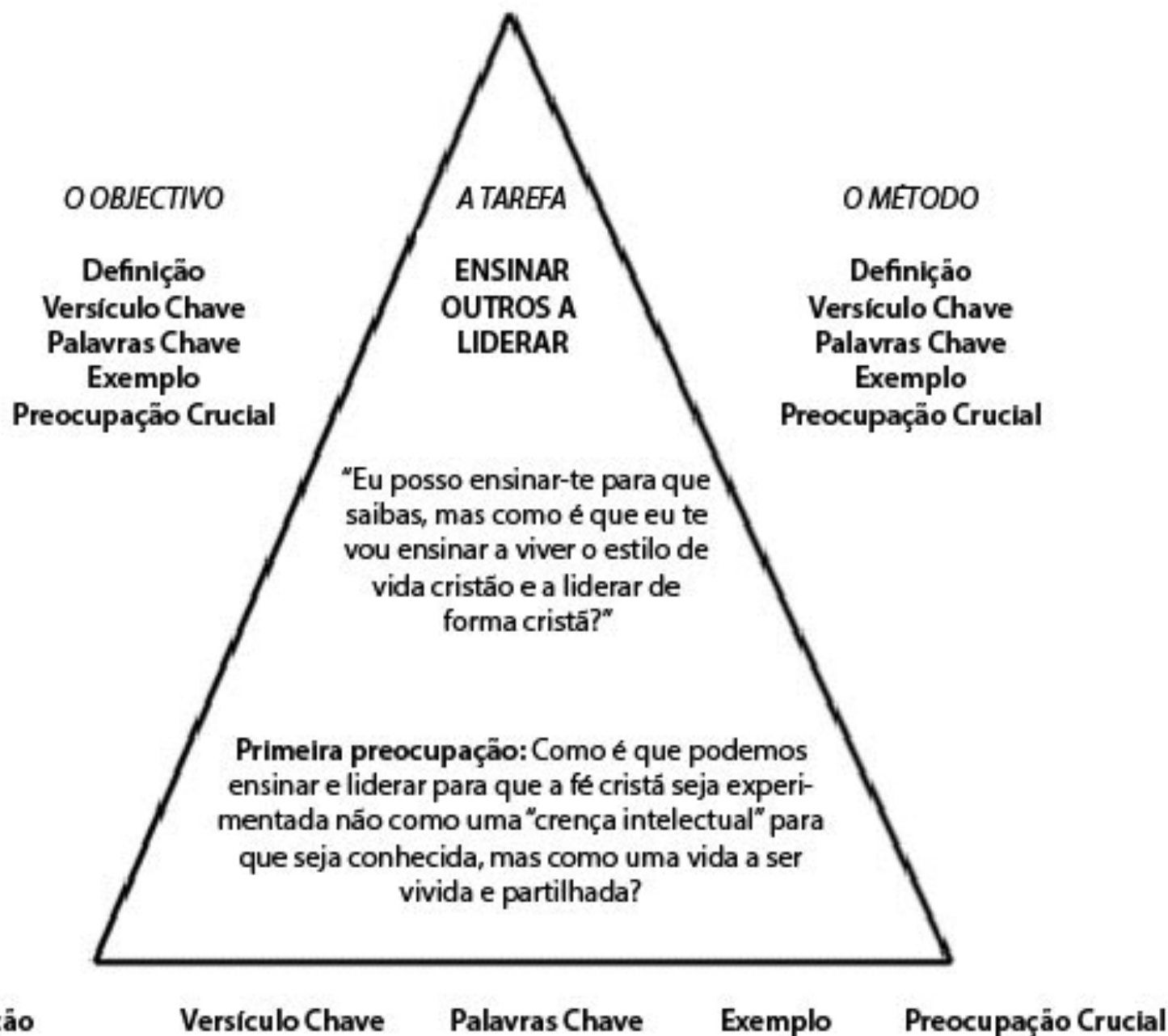


Adoração/Devoção  
Testemunho/Serviço/Evangelismo  
Nutrição Cristã/Formação Espiritual  
Comunhão/Comunidade/O Povo de Deus

Sexta-Feira à  
Noite

Método  
no  
Desenvolvimento  
da Igreja

# Modelo: Ensinar aos Outros a Liderar de forma Cristã

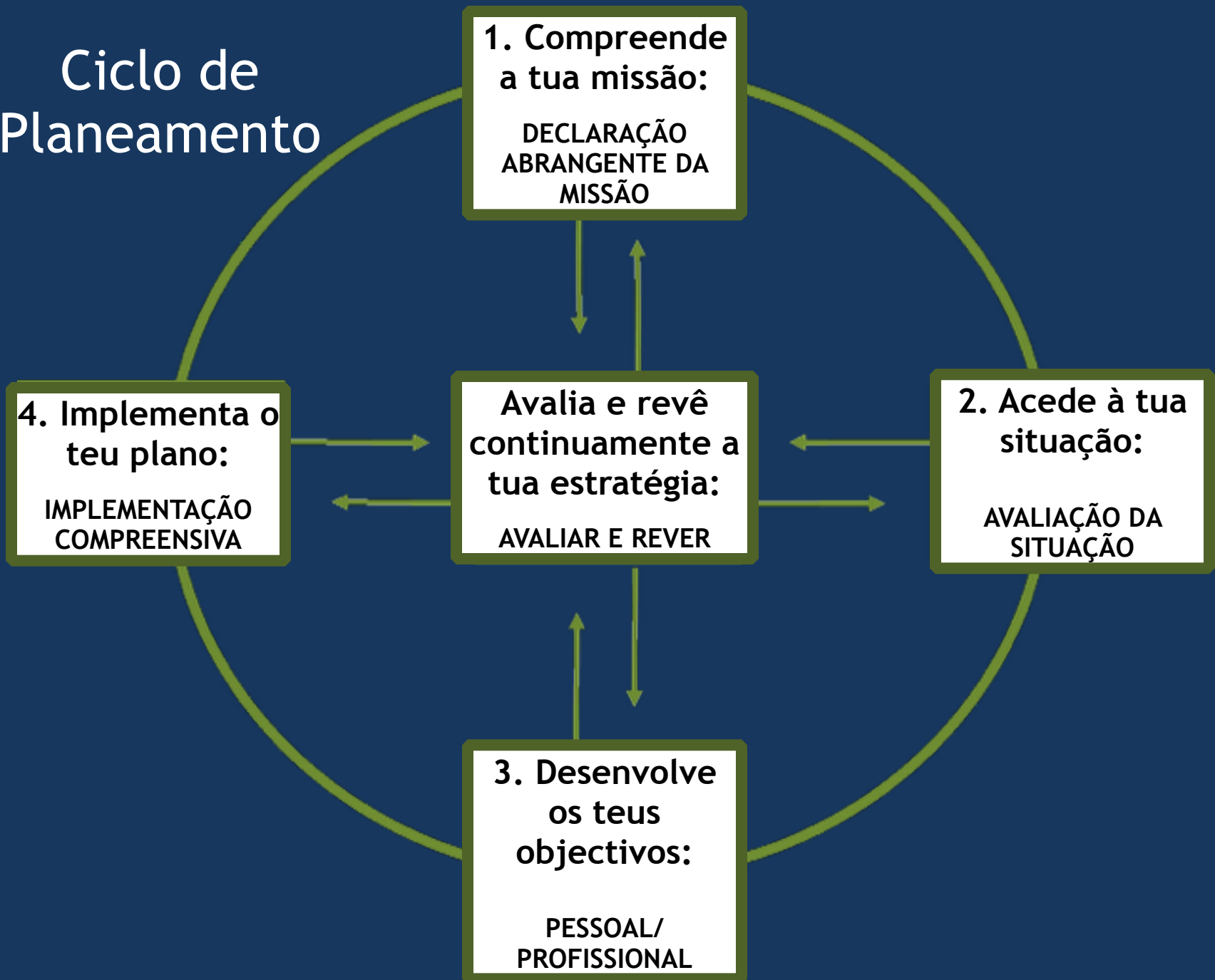




# Questões Básicas de Mentoreamento

1. Quais são as tuas prioridades?
2. Como é que te posso ajudar?

# Ciclo de Planeamento



**Planeie à medida que ora profundamente enquanto começa a mover-se da visão à acção e aos resultados.**

1. A Missão para a organização do ministério é: (A Missão define a essência da organização. É o propósito de existência. É a razão de existir).

2. A Visão para a organização do ministério é: (A Visão define o “futuro desejado” para a organização. É uma palavra relacionada com “ver”. É uma orientação do futuro. É uma imagem mental para o futuro).

3. Os Valores da organização ministerial são: (Os Valores definem como pretendemos operar à medida que prosseguimos para a nossa visão. Isso clarifica os parâmetros dentro dos quais funcionamos como uma organização).

4. O contexto no qual a organização funciona, baseada na análise da organização:

- Forças – interno:
- Fraquezas – interno:
- Oportunidades – externo:
- Ameaças – externo:

5. Baseado na análise acima, as prioridades da organização para as quais damos a nossa maior atenção são:

- 1)
- 2)
- 3)

6. À luz destas prioridades, as iniciativas estratégicas para os próximos três anos são:

- 1)
- 2)
- 3)

7. O Plano de Acção para cada iniciativa inclui:

- 1) Objectivos específicos, alcançáveis, e mesuráveis;
- 2) Calendarização para alcançar cada objectivo;
- 3) Pessoal necessário e atribuído para cada objectivo;
- 4) Orçamento requerido para cada objectivo.

8. Resultados desejados para cada uma das iniciativas acima:

## Característica #1

Os membros da junta compreendem a função, propósito e função da junta, incluindo a estrutura da junta.

# Juntas Efectivas...

Focaliza na *política da formação*

e na *estratégia da missão;*

não na *política da implementação*

nem nas *operações diárias.*

# 1a. Três modos do governo de uma universidade.

- *Modo Fiduciário:*
- **Modo Estratégico**
- **Modo Representativo**

**Guarde a agenda!**

## Característica #2

Os membros da junta sabem, comunicam e tomam decisões à luz da missão, visão e valores da universidade (Igreja).

## Característica #3

Os membros da junta fazem  
as perguntas acertadas



Os membros da junta fazem as perguntas acertadas (definem o valor e o pensamento seguinte...)

- Quem somos?
- Onde estamos?
- Onde estamos a ir?
- Como vamos lá chegar?
- Porque é que é importante lá chegar?
- Como é que vamos saber que lá chegámos?



## Característica #4

Os membros da junta compreendem e adoptam o Manual de Normas da Junta que contém as normas aprovadas pela junta para o governo eficiente e efectivo da organização.

The image shows the cover of a book titled 'THE BOARD TEAM HANDBOOK'. The cover has a vibrant gradient background transitioning from purple at the top to orange and red at the bottom. The title is written in bold, white, uppercase letters. Below the title, there is a subtitle in a smaller font: 'The Board Member's Guide to Visionary Leadership'.

**THE  
BOARD TEAM  
HANDBOOK**

The Board Member's Guide  
to Visionary Leadership

Os membros da junta compreendem e adoptam o Manual de Normas da Junta que contêm as normas aprovadas pela junta para o governo eficiente e efectivo da organização.

**As normas e procedimentos são mantidos num bloco que é providenciado a cada membro da junta e actualizado depois de cada reunião da junta.**

## Característica #5

Os membros da junta comunicam entre eles e abordam situações de conflito como cristãos.



Os membros da junta comunicam uns com os outros cristãmente, de forma (Efésios 4:2), apaixonada, respeitosa, directa, e apoiante.



Discutir vigorosamente as opções das normas e tomar decisões dentro das reuniões da junta,

E comunicar a acção da junta fora das reuniões da junta com apoio **unificado**.





## Característica #6

Os membros da junta  
**ouvem** o eleitorado,  
**apreciam** a herança da  
escola (Igreja/denominação)  
e **modelam**  
um desenvolvimento de fé e  
uma formação espiritual.

## Característica #7

Os membros da junta envolvem-se intencionalmente numa prestação de contas mútua, incluindo um desenvolvimento sistemático e avaliação da junta.

## Característica #8

Os membros da junta tomam tempo para processar decisões e aderem à prática de “não haver surpresas”

## Característica #9

Os membros da junta aceitam a mudança e resolvem trabalhar juntos e unidos ao longo das transições, para o bem do Reino e para o avanço da missão de Deus.

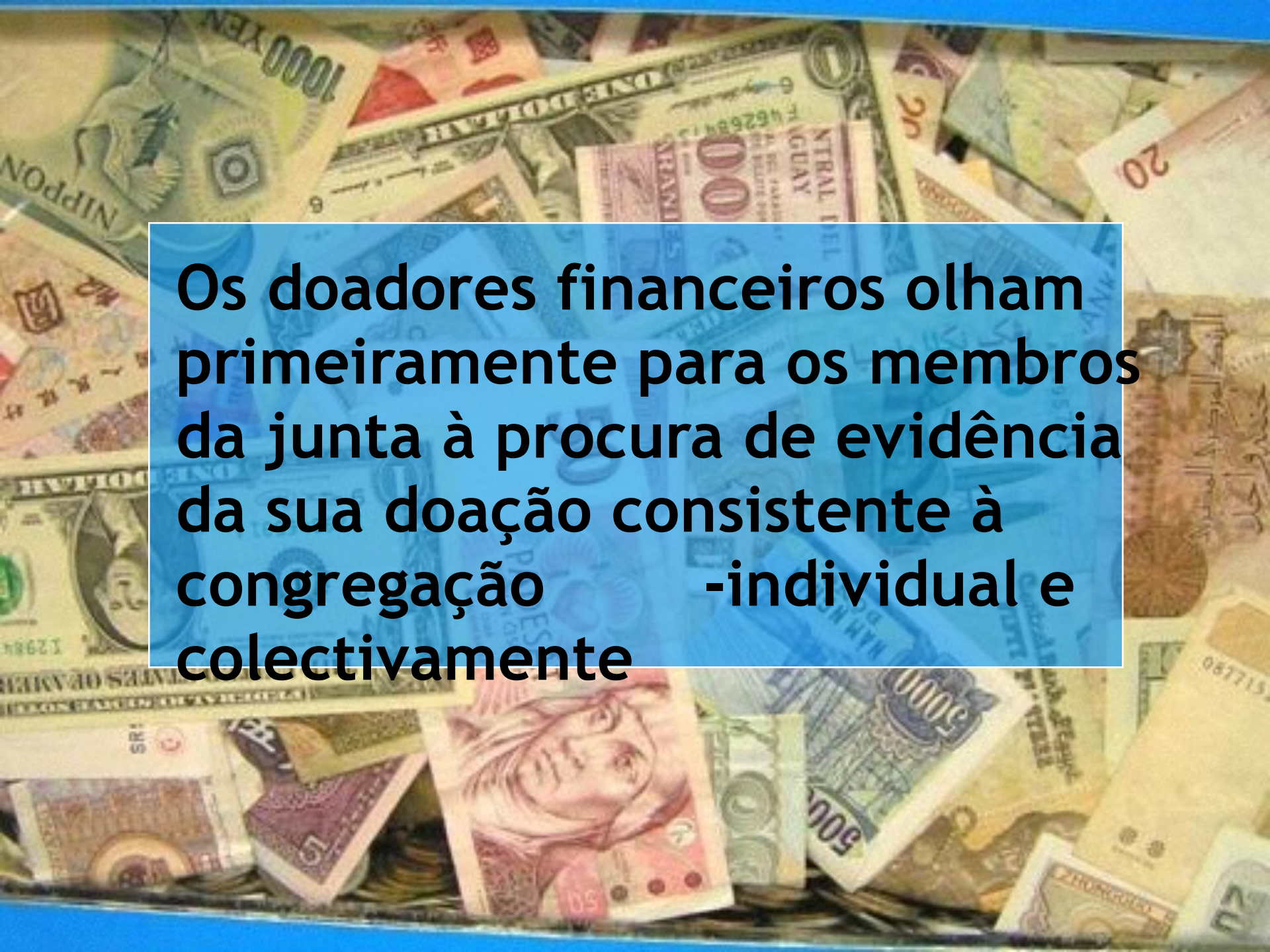
## Characteristic #10

Os membros da junta participam na avaliação da eficácia de decisões antigas e colectivamente fazer ajustamentos apropriados.

## Característica #11

Os membros da junta são exemplos marcantes de dar regular e sacrificial à igreja e à congregação.



A collage of various international banknotes, including US dollars, Japanese yen, and Guatemalan quetzales, scattered across the background. The text is overlaid on a blue rectangular area.

**Os doadores financeiros olham  
primeiramente para os membros  
da junta à procura de evidência  
da sua doação consistente à  
congregação -individual e  
colectivamente**



## Característica #12

Os membros da junta desenvolvem novos líderes para aumentar as responsabilidades e compromisso com a organização.

Reproduz-te como um  
advogado apaixonada  
pela congregação.



Usa as comissões como uma forma de providenciar oportunidades para líderes emergentes para lhes dar mais responsabilidade.

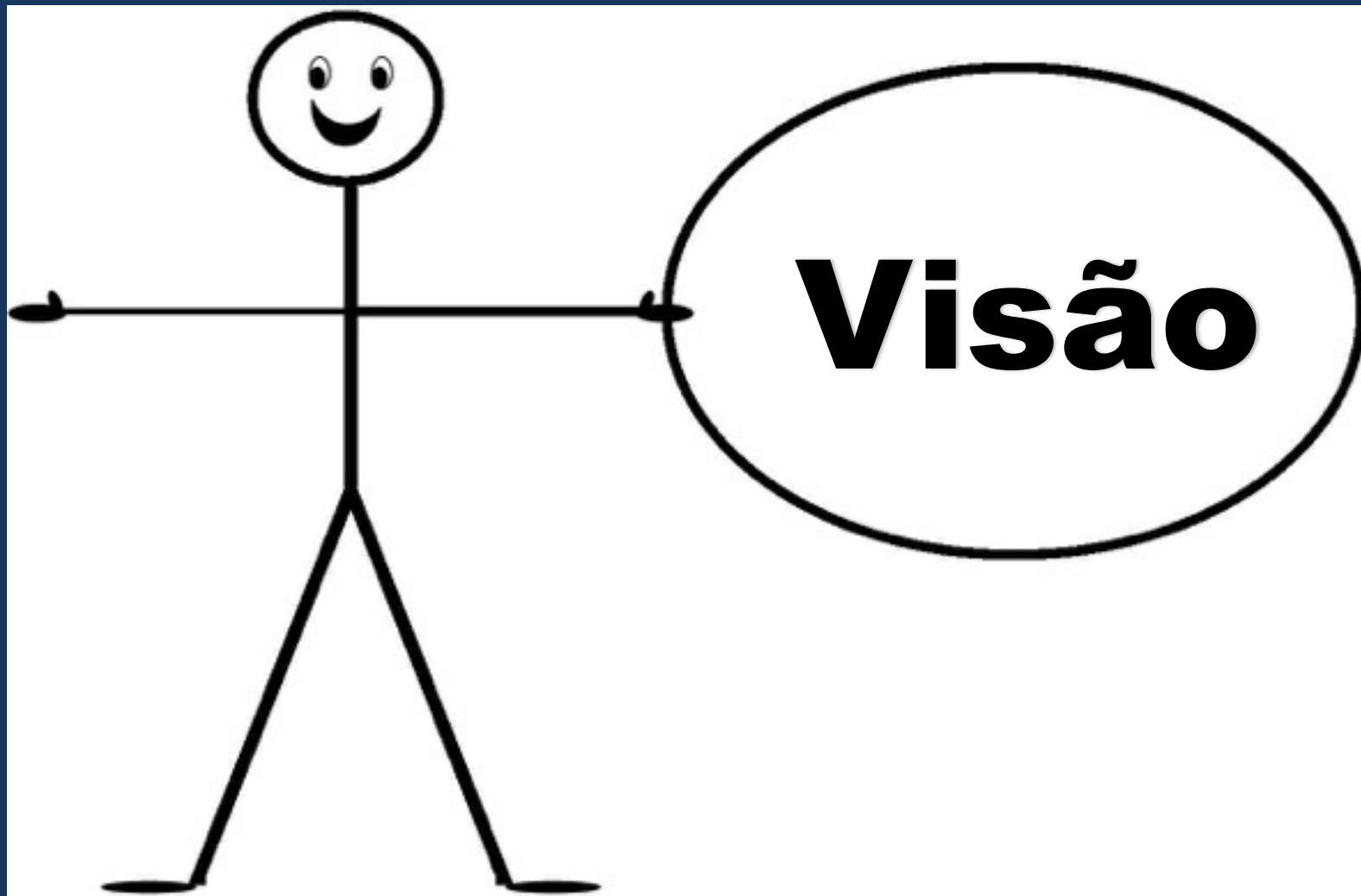
# Melhores Práticas

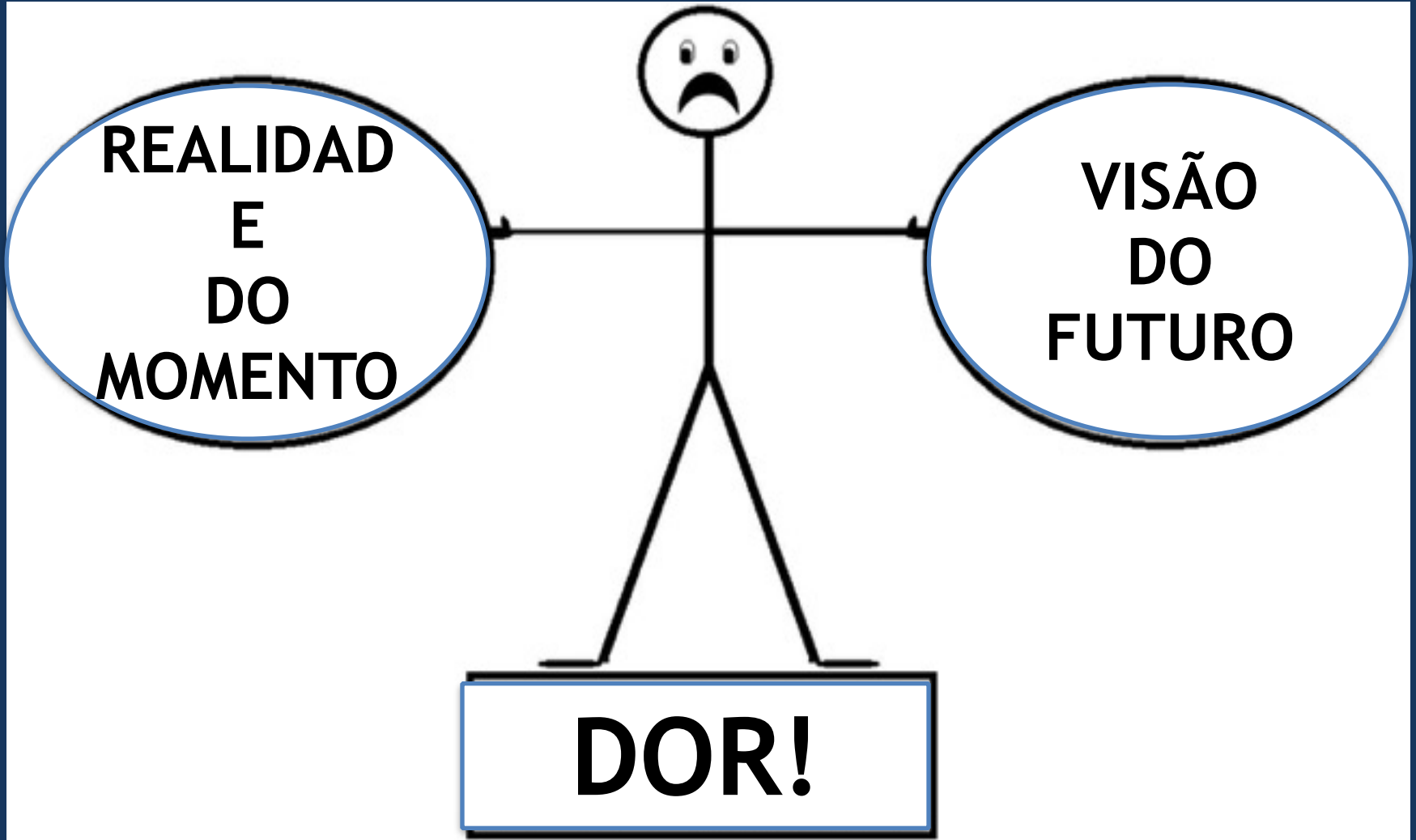
## Adoptadas:

1. NÃO METER O DEDO ONDE HÁ BARULHO
2. A MISSÃO E OS VALORES CONDUZEM-NOS
3. PENSAR EM QUESTÕES
4. ESCREVÊ-LAS
5. TER EM ATENÇÃO AS TUAS PALAVRAS
6. REPRESENTANTES ACTIVOS NA UNIVERSIDADE
7. A INTEGRIDADE IMPORTA
8. TOMAR TEMPO
9. SIM! À MUDANÇA INSPIRADA NA VISÃO
10. AVALIAR-REVER-REESCREVER-RENOVAR
11. MODELOS DE GENEROSIDADE
12. TRANSMITIR

Sábado à  
Noite

**Dor & Visão no  
Desenvolvimento  
da Igreja**

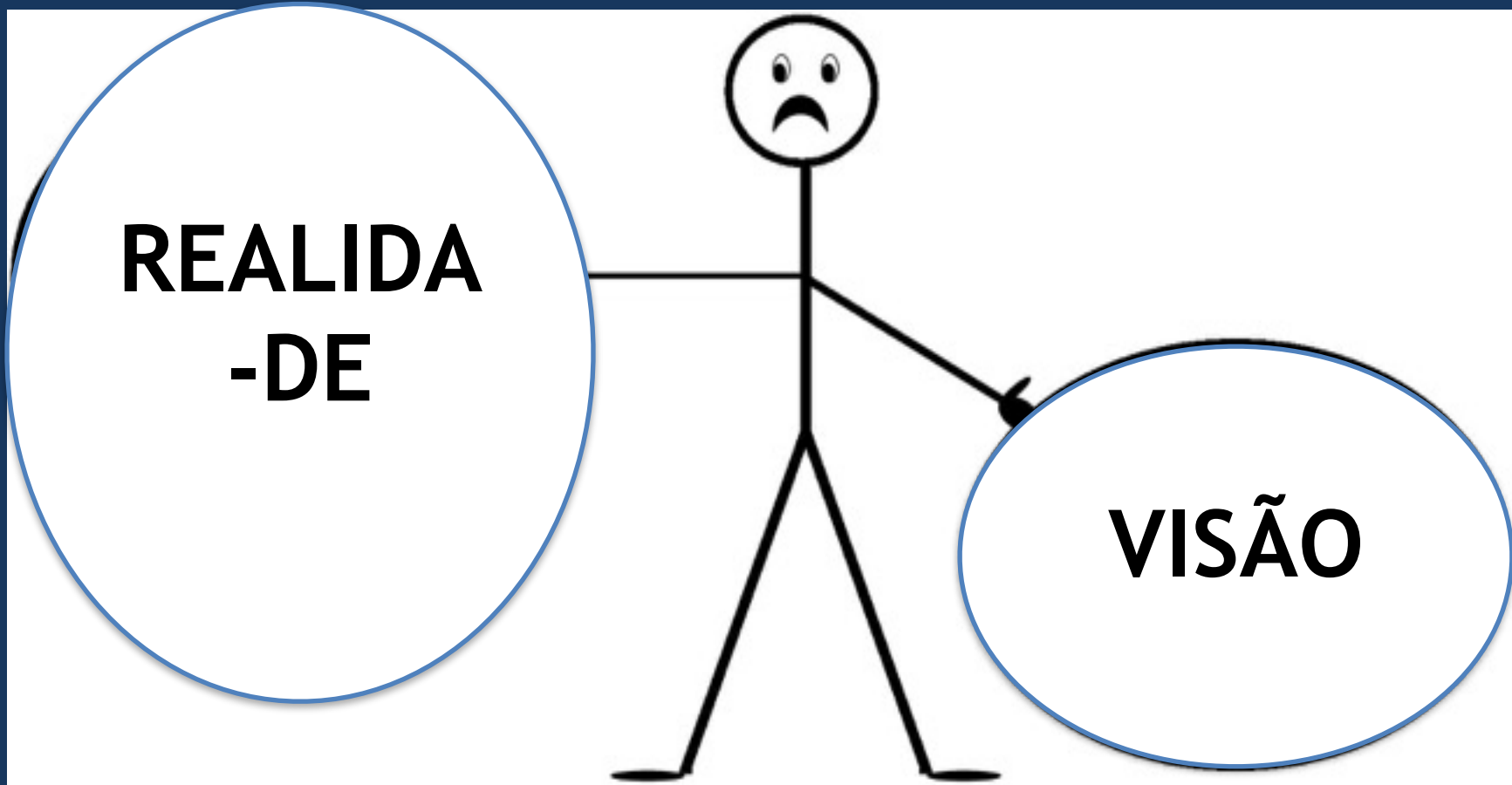




**REALIDAD  
E  
DO  
MOMENTO**

**VISÃO  
DO  
FUTURO**

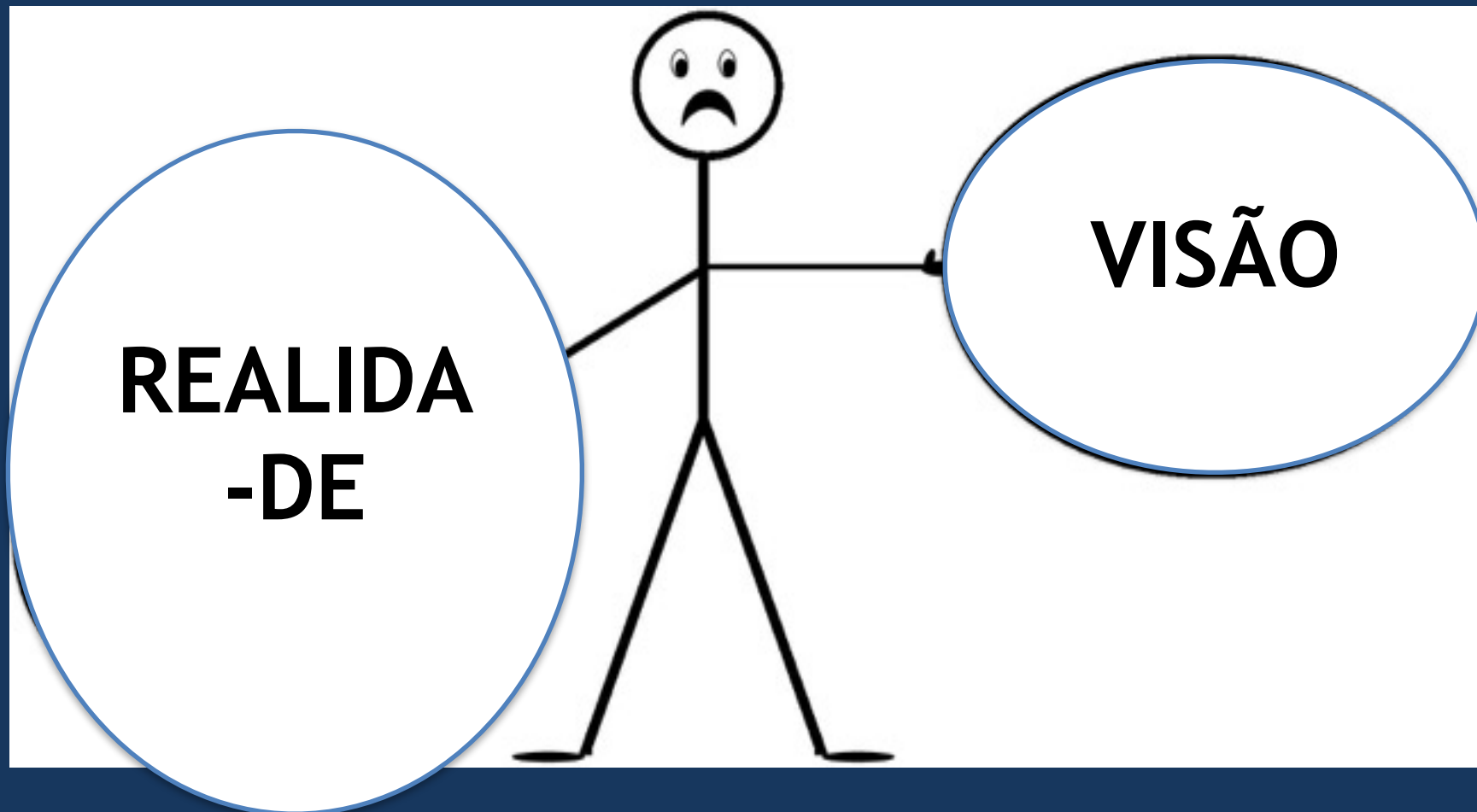
**DOR!**



**REALIDADE  
-DE**

**VISÃO**





**REALIDADE  
-DE**

**VISÃO**



**Sete “âncoras” que nos seguram  
de forma firme como líderes  
cristãos...**



Âncora #1:

“Falar Graciosamente”

**As nossas palavras podem  
ser canais da graça de Deus  
para os outros**

**Efésios 4:29**

- Encorajar ou desencorajar
- Elevar ou “rebaixar”
- Falar positiva ou negativamente
- Refletir sensibilidade cultural ou “cegueira” cultural
- Foco na outra pessoa ou foco em si mesmo

# Como é que os outros se sentem quando deixam a tua presença?

- Mais fortes ou mais fracos?
- Maiores ou mais pequenos acerca deles mesmos?
- Confiantes ou hesitantes?
- Bem ou mal compreendidos?
- Afirmados ou manipulados?
- Abençoados ou “destruídos”?

**“A proporção entre o louvor  
e a crítica”**

**80 / 20**



Âncora #2:

“Viver com Gratidão”



***“...Em tudo dai graças,  
porque esta é a vontade de  
Deus em Cristo Jesus para  
convosco.”***

**I Tessalonicenses 5:18**

Podemos sentir-nos bem  
acerca de nós mesmos...  
até que nos comparemos  
com os dons, talentos e  
habilidades das outras  
pessoas.

# Qual é o antídoto para a comparação?

- Gratidão!
- Gratidão!
- Gratidão!



Âncora #3:

“Ouvir atentamente”

Ouvir mais do que palavras...

Boas pessoas e pessoas  
de Deus por vezes  
colidem acerca da visão e  
valores.

**A visão teológica deve  
preceder a visão  
*organizacional.***

## *Perguntas que produzem o crescimento:*

- “O que é que posso aprender?  
Como é que posso mudar?”

## *Perguntas que inibem o crescimento:*

- “Porquê eu?  
E se...?”

**Estas duas formas de pensar e reagir  
podem ser desenhadas como está aqui:**



**Produção  
de  
Crescimento**



**Inibição  
de  
Crescimento**





Âncora #4:

“Perdoar Livrementemente”



Âncora #5:

“Liderar Decisivamente”

# Nós avançamos

- decisivamente através da

- Oração . . .

- Colaboração . . .

- Gratidão . . .

**Neste espírito de  
humildade e  
quebrantamento,  
nós avançamos.**

# Liderar decisivamente com uma humildade cristã exige estas habilidades:

- Ouvir e comunicar;
- Sincronizar e processar;
- Afirmar e encorajar;
- Questionar e inquirir; e
- Discernir e delegar.



Âncora #6:

“Cuidar Profundamente”

**Cristãos cuidadosos  
valorizam as pessoas,  
não o poder.**





Âncora #7:

“Orar fervorosamente”

**Oro, acreditando que Deus  
pode trabalhar em *mim* para  
me tornar a mudança que  
quero ver nos *outros*.**

Concentrar-se nas  
coisas que nos *unem*  
e não nas que nos  
*dividem.*

Eu tento *ampliar* a visão do meu povo em relação ao seu trabalho. Eu quero que eles vejam a “grande fotografia” da escola (Igreja).

Sábado à  
tarde

Evidências e  
Hábitos no  
Desenvolvimento  
da Igreja

## Qualidades Chave para um Servo Líder



“Pregar, ensinar, aconselhar,  
organizar e celebrar - todas estas  
são formas através das quais  
criamos espaço para o visitante,  
espaço onde ele pode entrar em  
profundo contacto com ele mesmo,  
com o seu próximo e com o seu  
Deus.”

Henri Nouwen



“Quando uso o termo hospitalidade, não quero limitar ao sentido literal de receber um convidado em casa... É uma atitude fundamental para com o nosso próximo, que pode ser expressa por uma grande variedade de comportamentos.”

Henri Nouwen

“Hospitalidade significa primeiramente a criação de um espaço onde o visitante pode tornar-se um amigo em vez de um inimigo... Não é uma tentativa para mudar a pessoa, mas oferecer livre espaço onde a mudança pode ter lugar.”

Henri Nouwen

# Atitudes Chave

Atitudes do coração (Efésios 4:23) que devem caracterizar cada vez mais os cristãos cheios do Espírito incluem o seguinte:

- **Eu amo-te** - tu és meu irmão/irmã em Cristo.
- **Eu preciso de ti** - tu estás a ser transformado por Cristo, assim como eu estou a ser

# Atitudes Chave

- **Eu respeito-te** - tu és diferente, e ainda assim, somos um em Cristo.
- **Eu confio em ti** - tu desejas servir a Deus assim como eu desejo.
- **Eu sirvo-te** - eu quero ministrarte graça.

# Hábitos Chave

Steven Covey

1. **SER PRÓ-ACTIVO:**  
O Hábito da Responsabilidade.
2. **COMEÇAR COM O FIM NA MENTE:**  
O Hábito da Liderança.
3. **COLOCAR EM PRIMEIRO O QUE VEM PRIMEIRO:**  
O Hábito da Gestão.

4. **PENSAR GANHAR-GANHAR:**  
O Hábito do Mútuo Benefício.
5. **PROCURAR PRIMEIRO COMPREENDER, E DEPOIS SER COMPREENDIDO:**  
O Hábito da Comunicação.
6. **SINERGIA:**  
O Hábito da Interdependência.
7. **AFINAR O INSTRUMENTO:**  
O Hábito da Melhoria Contínua.

# Valores Chave

1. Um espírito magnânimo
2. Uma mentalidade de servo
3. Um caracter confiável
4. Uma influência positiva
5. Uma resposta atenciosa
6. Uma motivação de dar
7. Uma atitude de gratidão