

Clínica de Pastoreio de Pastores e Líderes

(Tempo total da clínica: 16 h)

Objetivo geral: Passar a visão do Pastoreio de Pastores, oferecer ferramentas para o pastoreio mútuo e desafiar cada participante a assumir compromisso e se envolver num grupo de pastoreio de pastores.

Sumário

01 - Projeto Nacional de Pastoreio de Pastores	2
02 - Introdução	3
03 – Pré-Teste	4
04 - Autoavaliação de Liderança Relacional	5
05 - A Importância do Pastoreio de Pastores e Como Funciona	6
06 - Um Líder que Brilha (e Plano de Ação Inicial)	10
07 - O Discipulador Mais Importante Depois de Jesus	16
08 - Aprendendo a Mentorear e a ser Mentoreado (AROA)	19
09 - Mentoria, boas perguntas e trios na Bíblia	27
10 - Descobrimo nossa Identidade em Cristo: Servos ou Filhos?	30
11 - Desenvolvendo um Plano de Ação Individual	34
12 - Formação de Grupos de Pastoreio de Pastores	35
13 - Pós-teste	36
14 - Ouvindo a Deus	37
Apêndice 1 – Perguntas Opcionais no Modelo de Mentoria AROA	38
Apêndice 2 – Mentoria, Boas Perguntas e Trios na Bíblia	39
Apêndice 3 – Propostas de Projetos para Pastores e Equipes	41
Toques do Espírito	44
Avaliação da Clínica	45

1 - Projeto de Pastoreio de Pastores da Ormiban

(Tempo estimado: 20 min)

Objetivo: Enfocar a visão do Projeto de Pastoreio e mostrar que a Clínica é parte integrante do projeto.

Visão

“Tornar a Ormiban conhecida, por propiciar aos seus membros, pastoreio em nível pessoal, familiar e ministerial”.

Missão

“Disponibilizar até 2014, a todos pastores batistas nacionais, pastoreio e mentoria em nível pessoal, familiar e ministerial.”

Valores Centrais

1. Relacionamentos comprometidos e saudáveis com transparência e interdependência;
2. Dependência de Deus, ouvir a Deus em grupo;
3. Saúde emocional do pastor e família;
4. Estilo de vida simples e restaurada;
5. Casamento e família pastoral saudáveis, onde reine a graça de Deus;
6. Grupo pastoral de pastoreio mútuo com prestação de contas.

1. Justificativa.

Ao longo dos anos, temos visto muitos pastores caírem no caminho, e não encontrarem forças para se erguerem outra vez. Cremos piamente que o pastor também é uma ovelha que precisa ser pastoreada, sendo assim, entendemos ser papel da Ormiban dar aos seus membros e credenciados a oportunidade de serem alcançados por uma rede de relacionamentos comprometidos e saudáveis, que enfoque Deus, o indivíduo (pastor), a família pastoral e conseqüentemente o ministério.

2. Abrangência.

Formar uma rede de pastoreio em nível nacional, que se desenvolverá a partir da equipe nacional e alcançará as lideranças estaduais e por fim, a vida de cada pastor em seu próprio contexto. As estaduais serão o meio por onde o pastoreio atingirá cada um dos membros e credenciados da Ordem.

3. Ferramentas Práticas:

- A. Seminário de Pastoreio
- B. Clinicas de pastoreio.
- C. Mentoria em nível horizontal com o AROA.
- D. Estudos em grupo;
- E. Prestação de contas;
- F. Assessoria ministerial.
- G. Grupos de Pastoreio

2 – Introdução

(Tempo estimado: 10 min)

Objetivo: Enfatizar a humanidade do pastor e a necessidade dele ser pastoreado.

“Pastor também é ovelha.”

"Elias era homem sujeito às mesmas paixões que nós..." Tg. 5:17

Nas últimas décadas, um dos paradigmas mais resistentes acerca do pastor e de sua família, tem sido questionado e estar prestes a ser substituído, diante da dura realidade que nos tem cercado, pois todos os dias temos visto pastores, esposas e filhos serem tragados pela angústia, tristeza, decepção, frustração, etc; e entre estes, muitos estão presos pelo pecado, e outros já perderam a paixão pela igreja e os vínculos com a mesma.

Face a esta tão cruel realidade, um mito começou a cair, pois os que pastoreiam não estão imunes à dor, à frustração..., pois estes também são pessoas frágeis e sujeitas às mesmas paixões e sentimentos, que os demais integrantes do rebanho, ou seja, pastores também são ovelhas.

Os que foram chamados para exercer o ministério não se podem deixar iludir pela ideia de um "super homem de Deus", que em razão do chamado e da unção recebida, tornou-se imune às fraquezas humanas, e está acima do rebanho como se ele (o pastor), sua esposa e seus filhos fizessem parte de uma casta superior.

No reino de Deus, a despeito dos diferentes dons e ministérios que cada um recebeu, todos somos iguais, e necessitamos de cuidado, atenção, carinho e alimento espiritual, pois no plano eterno de Deus há um só rebanho e um só pastor, logo todos somos e continuaremos sendo ovelhas.

Para nós, os pastores, o maior desafio é aceitar a ideia de que somos ovelhas e que precisamos ser pastoreados pela igreja, enquanto corpo de Cristo, e também por outros pastores, os quais são capazes de compreender as angústias e inquietações que pairam sobre as vidas daqueles que estão engajados no ministério; por esta razão, devemos pedir graça a Deus para que Ele nos dê um coração de ovelha e nos liberte definitivamente da ideia maligna de que não precisamos de pastoreio.

Edmilson Vila Nova

Coord. Nacional do Pastoreio de Pastores

Bem-vindo(a) à clínica de pastoreio que pretende desafiá-lo e encorajá-lo, quanto a ser saudável e se reproduzir em outros líderes. Antes de darmos sequência, anote três expectativas do que você gostaria que acontecesse até o final desta clínica ou como consequência dela (Faça isso em oração). Até o final desta clínica, espero que... (Se faltar espaço, escreva no verso da página anterior).

Identifique duas pessoas nesta clínica, com as quais você tem bastante afinidade ou teria interesse de andar mais próximo e conhecê-las melhor e se dar a conhecer. Pretendemos trabalhar com estes trios durante todo este encontro e, se possível, no seguimento.

1) _____ e 2) _____

3 – Pré-Teste para o Pastoreio de Pastores e Líderes

(Tempo estimado: 15 min)

Objetivo: Avaliar o quanto os participantes conhecem sobre o pastoreio de pastores.

Os assuntos abaixo refletem o conteúdo e objetivos principais desta apostila. Estes itens não têm respostas "corretas". A única resposta correta é a que verdadeiramente descreve sua habilidade atual. Use a seguinte escala:

- 0. Sei que não posso fazer isto.
- 1-2. Muito fraco.
- 3-4. Pouca habilidade.
- 5-6. Alguma habilidade.
- 7-8. Bastante habilidade.
- 9-10. Muita habilidade – posso ensinar a outros.

Se sua habilidade é bem diferente de sua prática em algumas áreas, dê uma nota para a habilidade na coluna abaixo e, ao lado, outra nota que reflete sua prática.

- ___ 1. Eu conheço as **quatro funções no pastoreio de pastores**.
- ___ 2. Eu consigo descrever **o perfil de um líder pastoral saudável** destacando sete relacionamentos de um líder que brilha.
- ___ 3. Eu participo de **um pequeno grupo onde sou pastoreado**, usando uma boa ferramenta de prestação de contas e experimentando uma mentoria mútua.
- ___ 4. Eu tenho uma visão clara e profunda quanto ao **maior mentor ou discipulador na Bíblia depois de Jesus** que me inspira a seguir seu exemplo.
- ___ 5. Eu conheço **um modelo simples para mentorear** um líder pastoral e estou usando-o para assessorar alguns líderes pastorais.
- ___ 6. Entendo claramente a diferença entre **identidade de servo e de filho**. Sei no que basear minha identidade e no que não basear.
- ___ 7. Eu tenho um **alvo de crescimento e um plano de ação** e alguém para quem estou prestando contas quanto a isso.
- ___ 8. Eu tenho um mentor ou faço parte de um grupo pastoral que me ajuda a crescer em minha vida espiritual, emocional, familiar e a viver segundo prioridades divinas. Nomes: _____
- ___ 9. Eu tenho um mentor ou orientador ministerial ou profissional que me ajuda a crescer como parceiro do Pai. Nome: _____
- ___ **TOTAL Média:** (total dividido por nove): _____

Coloque um visto na frente da área onde mais deseja crescer. Se sua nota média é seis ou menos, você está no lugar certo! De certa forma, quanto mais baixa for sua nota, melhor! Pessoas com notas baixas vão aproveitar mais a Clínica.

Junte-se a seu grupo para compartilhar suas expectativas da página anterior. Se houver tempo, comente uma ou duas áreas desta página onde deseja crescer.

4 – Autoavaliação de Liderança Relacional do Líder que Brilha

(Tempo estimado: 15 min)

Objetivo: Levar cada participante a fazer uma autoavaliação de sua vida pessoal, espiritual, relacional e ministerial.

Responda, dando notas de 0 a 10 quanto a você na primeira coluna e quanto ao seu cônjuge (ou melhor amigo(a) se for solteiro(a) na segunda coluna; junto com uma breve explicação onde achar necessário.

Eu	Cônjuge	
___	___	1. Relação com Deus (vida espiritual)
___	___	2. Vida devocional
___	___	3. Saúde emocional (estabilidade e energia)
___	___	4. Saúde física
___	___	5. Finanças
___	___	6. Habilidade de descansar
___	___	7. Crescimento (amadurecimento, mudanças de caráter e competência)
___	___	8. Saúde do casamento (p/ solteiros, saúde do relacionamento familiar)
___	___	9. Desempenho como marido/esposa (p/ solteiros, relacionamento com as pessoas com quem mora, especificando quais são).
___	___	10. Realização sexual (ou realização como solteiro(a))
___	___	11. Relação com os filhos
___	___	12. Relação com grupo pastoral de prestação de contas e mentoria
___	___	13. A equipe de ministério que você lidera
___	___	14. Produtividade (rendimento)
___	___	15. Realização no seu chamado e ministério ou profissão
___	___	16. Relação com seu líder ministerial (mentor) - especifique o(s) nome(s) Eu: _____ Meu cônjuge: _____
___	___	17. Relação com seu líder pastoral (mentor) - especifique o(s) nome(s) Eu: _____ Meu cônjuge: _____
___	___	18. Amizades próximas ou íntimas fora da família

Os seguintes oito itens aprofundam a relação conjugal, refletindo a ALIANÇA do casamento. Se for solteiro(a), responda em relação a seu melhor amigo(a). Indique até que ponto você sente que cada um de vocês está se expressando bem nestas áreas.

___	___	20. Amor que valoriza
___	___	21. Limites saudáveis
___	___	22. Interdependência (compartilha suas decisões, não andando sozinho)
___	___	23. Atento a ouvir
___	___	24. Namoro ou romantismo
___	___	25. Celebrando diferenças (se alegrando nelas ao invés de sentir-se estressado por elas).
___	___	26. Apoio para nosso casamento (recebendo isso de terceiros)
___	___	27. Resolução de conflitos

Explique, no verso com alguns detalhes, a área que você mais gostaria que mudasse.

5 – A Importância do Pastoreio de Pastores e Como Funciona

(Tempo estimado: 1h30m min)

Objetivo: Conscientizar os participantes da clínica do valor do pastoreio de pastores para o pastor que dele participa.

Texto Básico: I Co. 12:12-27 (ênfase nos versos 24-26)

1. **Definição:** o pastoreio de pastores é o apoio a pastores e seus cônjuges que proporciona cobertura espiritual e assessoria no desenvolvimento de suas vidas e ministérios. Isto normalmente acontece através de grupos pequenos que se reúnem regularmente para compartilhar suas vidas e ministérios e orarem uns pelos outros.
- Nota: Em nossa abordagem fazemos uma distinção entre **pastoreio** e **mentoria**. A mentoria, normalmente é um encontro um a um, em que uma pessoa, intencionalmente ajuda outra pessoa a amadurecer em Cristo e a crescer em sua competência: ministerial, pessoal, relacional ou profissional.
2. Dos pastores que você conhece, qual a porcentagem dos que recebem cuidado pastoral?
3. E quanto aos cônjuges, qual seria essa porcentagem?
4. O que um pastor perde quando não se deixa ser cuidado/pastoreado?
5. Quando um pastor não tem quem lhe estenda cuidado pastoral, _____. Isso ocorre por ele não ter um ambiente seguro no qual possa se abrir, expressando suas dores e dificuldades. Ele não cresce como deveria porque não há ninguém que o ajude a superar seus pontos fracos. Esgota-se facilmente, sempre dando e nunca recebendo. Muitas vezes a igreja, a denominação, ou até o próprio pastor, acabam achando que é assim mesmo que deve ser porque consideram que se sacrificar é uma indicação de que ele está dando a sua vida pelas ovelhas.
6. Além do pastor sofrer por falta de um apoio pastoral em sua própria vida, quem mais sofre quando não existe tal apoio?
7. Podemos dizer o seguinte:
 - a) Seu _____ sofre. Toda pessoa que tem um chamado para o ministério, se for honesta, vai admitir que facilmente *deixa o ministério tornar-se prioridade acima de seu cônjuge*. Muitos têm brincado dizendo que o pastor tem duas mulheres: a igreja e a esposa.
 - b) Os _____ sofrem. Quantas vezes os filhos dos pastores querem ser qualquer coisa, menos pastor! Mesmo que sintam um chamado para o ministério, geralmente têm em mente ser outro tipo de ministro ou pelo menos não ser um pastor como seu pai.

- c) Os _____ da igreja sofrem. Eles não recebem um cuidado pastoral para suas vidas porque o pastor não sabe como estender o que nunca recebeu.
- d) A _____ toda sofre. Quando o pastor, seu cônjuge, seus filhos e os líderes da igreja sofrem, é impossível que a igreja também não sofra! Os membros da igreja, via de regra, veem o pastor como modelo de um crente maduro e procuram imitá-lo. Isso pode levar a uma igreja ativista, marcada pela solidão.
- e) O _____ sofre. Jesus falou que o amor seria a marca que convenceria o mundo de que somos discípulos verdadeiros (Jo 13.34,35). O pastor e a igreja que têm as características acima não atrairão os descrentes, e se os atrair, pode ter dificuldade em oferecer saúde emocional e espiritual para eles.
- f) _____ sofre. Ninguém sofre sem que Deus não sofra também (Ez. 34:10). Se pudéssemos ver o coração de Deus para com seus pastores, em muitos casos veríamos um coração “ferido”. Deus ama tanto a seus pastores que sente muito por eles não receberem amor e cuidado em suas vidas.
8. Estas afirmações nos levam à pergunta: **O pastor precisa de um pastoreio?** Ele ainda é ovelha ou já não tem necessidades? É um super-homem espiritual e emocional ou também precisa de cuidados em sua vida? Ele é gente de carne e osso ou não tem mais pontos fracos ou vulneráveis?
9. A resposta parece óbvia, mas a prática de vida de muitos pastores nega esse óbvio! Por que?
10. Está tudo bem? Podemos continuar como estamos? Afinal de contas, temos funcionado assim por muitos anos. Precisamos mudar?
11. É muito difícil mudar costumes, hábitos e mentalidades estabelecidos ao longo dos anos. O que você (ou seu pastor, se você não é pastor) precisaria fazer para passar a experimentar um pastoreio em sua vida?
12. Em seu grupo, compartilhe o que você escreveu nos itens 9 a 11.

Respostas: a) Cônjuge; b) filhos; c) Líderes; d) Igreja; e) Mundo e f) Deus

13. O que o Pastoreio de Pastores proporciona a um pastor?

Texto Básico: Salmo 23; Lc. 17:3; At. 27:3

O pastoreio de pastores tem quatro funções fundamentais, que proporcionam aos pastores que dele participam, receber e oferecer atenção de/a outros pastores. Estas funções são lembradas através do acróstico **CAOS**.

1. **C**uidado pastoral da vida – “Os uns aos outros do Novo Testamento.”
2. **A**ssessoria ministerial – “Através do AROA”
3. **O**uvir a Deus juntos (tornando algo bem subjetivo em algo mais objetivo; encontrando soluções de Deus para decisões difíceis);
4. **S**equência de estudos em conjunto sobre um tema, crescendo de modo intencional e profundo.

Vejamos cada um destas funções com mais alguns detalhes:

1) Cuidado Pastoral da Vida (Prestação de Contas)

Isto pode acontecer de múltiplas formas, sejam informais ou mais formais. A seguir oferecemos dez perguntas excelentes para a prestação de contas em grupos de duas ou três pessoas. Ajuda se forem do mesmo sexo para evitar intimidade neste contexto entre homens e mulheres. Se chegar a quatro, seria melhor dividir em duas duplas, a fim de que cada uma realmente tenha tempo para compartilhar, dentro do espaço de uma hora. O crescimento de duas para três e de três para quatro pessoas para então dividir e repetir o processo, permite que um movimento de apoio mútuo se multiplique.

Durante os últimos ____ dias você:

1. Foi testemunha da grandeza de Jesus Cristo com suas palavras e ações? Falou de Jesus para um não-crente?
2. Foi completamente íntegro na área financeira? Deu prejuízo a alguém? Aceitou troco a mais? Deu cheque sem fundos? Gastou mais dinheiro do que deveria?
3. Deu atenção apropriada para sua família? Escutou as pessoas com amor? Gastou tempo conversando com seu cônjuge? Respeitou e cuidou dele (ou dela)?
4. Falou mal de alguém? Usou palavras torpes? Feriu alguém verbalmente?
5. Cedeu a algum vício ou algum comportamento que poderia escravizá-lo? Explique.
6. Alguém o magoou? Você já o perdoou? Ficou irado depois do pôr-do-sol? Ainda está irado?
7. Expôs-se à pornografia ou se excitou de maneira inapropriada em pensamentos ou na prática? Se for casado, imaginou-se num relacionamento romântico com alguém além de seu cônjuge?
8. Você leu a Palavra e ouviu a Deus esta semana? Como foi seu tempo devocional?
9. Acrescente sua própria pergunta: _____
10. Em tudo o que relatou, você realmente falou a verdade?

Qual das perguntas mais chama sua atenção? Por quê? Compartilhe no seu trio.

2) Assessoria Ministerial

Dentro de um Grupo de Pastoreio* surgirão situações em que um integrante do grupo precisará de mentoria para uma determinada área de sua vida ou ministério. Quando isto ocorrer, uma ferramenta simples e flexível para mentorear ou municiar pastores num grupo de pastoreio é o **AROA**, onde a cada situação, cada integrante do grupo exerce um desses papéis: **a)** Mentoreado, **b)** Mentor e **c)** Observador(es) que ao final do processo comenta(m) os pontos fortes da Mentoria, e um ou dois pontos a ser melhorados por parte do mentor. Mais adiante veremos melhor esta ferramenta.

** No Projeto de Pastoreio da Ormiban os grupos têm de 03 a 05 participantes.*

3) Ouvir a Deus junto com outros Colegas

Tendo definido uma área na qual o grupo ou um membro dele precisa ouvir de Deus, o grupo pode entrar num período de silêncio para ouvir ao Senhor (2-5 minutos). Se estiver fazendo isso a favor de uma pessoa, ela pode ficar sentada onde está, como também existe a opção de que o grupo interceda com imposição de mãos.

Durante esse silêncio, todos devem ficar atentos ao que o Espírito Santo trazer às suas mentes, especialmente passagens bíblicas chaves (veja João 16.12-15; Hb. 4.12). Ajuda se houver alguém anotando o que é ministrado.

Ao concluir esta ministração, a pessoa ministrada deve expressar para Deus o que está sentindo. Para não perder a profundidade do que foi ministrado, ela também deve escrever o que ouviu Deus falar e o que O sentiu fazer (veja Hc. 2:2).

4) Estudar um Assunto Juntos

Três Possíveis Ritmos de Pastoreio de Pastores

1. **Semanal** - Quando o grupo está iniciando a caminhada e tem tempo e facilidade para se reunir ou está desenvolvendo um projeto de alta prioridade que querem completar. Por exemplo:
 - a) Um projeto de discipulado ou formação intensiva e intencional para suas vidas, como, por exemplo, o estudo do livro O Líder que Brilha;
 - b) Um curso especial de atualização ou desenvolvimento de uma área;
 - c) Uma missão ou projeto, trabalhando como uma equipe de ministério num projeto ligado, por exemplo, ganhar a cidade ou um bairro para Cristo;
 - d) Uma proposta para implementar uma nova estratégia em suas igrejas, por exemplo, desenvolvendo uma equipe pastoral que experimenta o pastoreio ou iniciando grupos familiares com um projeto piloto.
2. **Quinzenal** - Quando um projeto semanal não mais precisa de tanto investimento ou quando o investimento requer reprodução em outros grupos que irão exigir mais tempo dos líderes para com esses novos grupos.
3. **Mensal** - Adequado para pastores com pouco tempo ou com relacionamentos maduros (por exemplo, depois de estabelecer um alicerce nos encontros semanais e quinzenais e estar numa fase da reprodução do pastoreio para outros). Este ritmo também serve para pastores que moram longe uns dos outros e não têm condições de reunir-se com mais frequência.

6 – Um Líder que Brilha

(Tempo estimado: 2 h)

Objetivo: Enfocar os relacionamentos que tornam um líder excelente e desafiá-lo a iniciar um plano de ação.

Introdução

No Sermão do Monte, o Senhor Jesus declarou que seus discípulos são a luz do mundo, e em Fl. 2:15, o apóstolo Paulo exortou os crentes da Macedônia a brilharem no meio de um mundo em trevas, e sem dúvida alguma isto inclui os líderes da igreja. Estes dois versos não deixam dúvidas de que todo discípulo de Jesus Cristo tem que brilhar, e em especial os pastores, pois são eles que dão o exemplo para o rebanho; mas por que há tantos pastores e líderes que não refletem o brilho da resplandecente Estrela da Manhã? (Ap. 22:16).

Nesta seção vamos trabalhar os sete relacionamentos que tornam um líder comum ou sem expressão, num líder que brilha e inspira a vida de seus liderados a quererem ser como ele é. Daremos início a esta seção com a seguinte pergunta:

Qual o primeiro problema da humanidade no jardim de Éden? (Gn. 2:18)

1

Outras passagens bíblicas também nos falam do perigo da solidão. Em Ec. 4:7-8, está escrito: “Descobri ainda outra situação absurda debaixo do sol: Havia um homem totalmente _____²”; e em Pv. 18:1, diz: “Quem se _____³ busca interesses egoístas e se rebela contra a sensatez” (NVI). Na tradução RA este verso está da seguinte forma: “O _____ busca o seu próprio interesse, e se insurge contra a verdadeira sabedoria”.

Por que mesmo sendo conhecedores do perigo da solidão, nós a defendemos e muitas vezes fazemos questão de continuar sozinhos?

a) Seis fortalezas que erguemos para defender nossa solidão

Pecado ou ferida não resolvidos abrem brechas em nossas vidas (Ef. 4:6, 27); brechas não resolvidas se tornam fortalezas (2 Co. 10:4-5). Uma fortaleza é uma cegueira ou engano, que me leva a defender o “**meu direito**” de agir da forma errada ou dizer que simplesmente não consigo agir da forma certa.

Coloque um visto na frente das fortalezas com as quais você se identifica.

1. Autossuficiência “Eu sei fazer sozinho!”.

Sentimento típico: “*Eu prefiro trabalhar sozinho*”.

Quem é vulnerável?

- a) Personalidades ativas ou fortes;
- b) Pessoas que sobressaem em sua inteligência, formosura, habilidades profissionais, força física (como atletas) ou finanças.

2. Coração endurecido: incapacidade de sentir fome de intimidade.

Sentimento típico: “*Eu não sinto necessidade de amigos*”.

Quem é vulnerável?

1. Pessoas feridas;
2. Professores, mestres e pastores;
3. Ativistas;
4. Extrovertidos – amigo de todos e facilmente de ninguém.

(Respostas da introdução: ¹ Solidão; ² Só; ³ Isola; ⁴ Solitário)

3. Depreciação: desvalorizando perdas; menosprezando bênçãos.
Sentimento típico: “*Estes problemas não me atingirão. Eu consigo lidar com isto sozinho*”.

Quem é vulnerável?

- a) Pessoas que sofreram muito, pessoas feridas, especialmente se ficaram amarguradas;
- b) Pessoas que sofreram muitas perdas;
- c) Pessoas super espirituais com tendência a espiritualizar tudo.

4. Perfeccionismo: ser super exigente consigo mesmo e com outras pessoas.
Sentimento típico: “*Ninguém faz isso melhor que eu. Prefiro trabalhar só*”.

Quem é vulnerável?

- a) Personalidades voltadas a tarefas;
- b) Pessoas que nunca experimentaram profundo quebrantamento e restauração;
- c) Pessoas que não experimentaram profundo arrependimento nos últimos 6 meses;
- d) Pessoas que zelam pela excelência;
- e) Legalistas;
- f) Pessoas com mente analítica e habilidades críticas.

5. Desejo de se fundir, uma entrega sem limites; não aceitando sua individualidade ou a de outra pessoa querida.
Sentimento típico: “*Eu não sou ninguém. Ganho valor e vida através quando me entrego para meu _____*” (trabalho, igreja, ministério, cônjuge, filhos, etc.).

Quem é vulnerável?

- a) Pessoas com baixa autoestima, complexo de inferioridade;
- b) Pessoas voltadas para pessoas, querendo agradá-las;
- c) Pessoas com personalidade passiva ;
- d) Pessoas com falta de amor fundamental... que não firmaram sua identidade em Cristo;
- e) Pessoas inseguras.

6. Passividade, geralmente como fruto de medo (de perder alguém, de ser punido, de fracassar, de ser ferido).
Sentimento típico: “*Se eu me entrego a outros, vou desapontá-los e perdê-los. Prefiro manter uma distância para manter a amizade*”.

Quem é vulnerável?

- a) Pessoas com personalidade passiva;
- b) Pessoas com feridas não curadas que assumem o papel de vítima
- c) Pessoas que decidiram se acomodar a uma pessoa ou circunstâncias difíceis

Com quais das seis razões você mais se identificou? Compartilhe no seu grupo e depois de todos terem compartilhado, orem uns pelos outros.

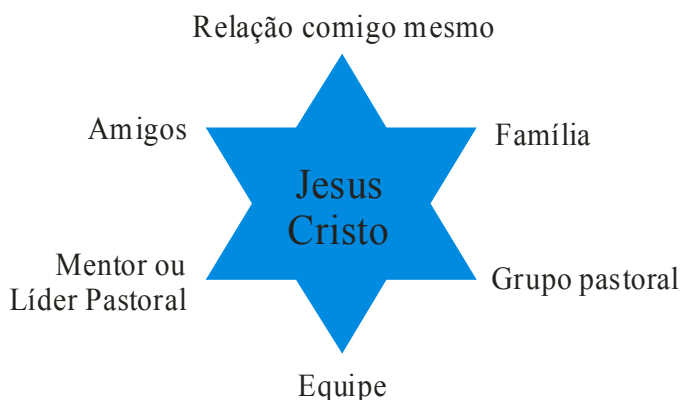
b) Relacionamentos – O que destaca um Líder que Brilha

O bestseller de Jim Collins, *Empresas Feitas para Vencer*, que em inglês tem como título *From Good to Great (Do Bom para a Grandeza)*, distingue entre boas empresas e grandes empresas. Adaptando isso, podemos passar a nos perguntar, qual seria a diferença entre bons pastores ou líderes e grandes pastores ou líderes?

No Novo Testamento, quando falou sobre O Grande Mandamento (Mt. 22:36-40), e quando apresentou A Grande Comissão (Mt. 28:18-20); o Senhor Jesus deixou claro, que a grandeza de um discípulo estar diretamente ligada ao sucesso no seu relacionamento com Deus e com as pessoas.

Sem dúvida alguma, podemos afirmar que ser grande é ser excelente nos relacionamentos. Podemos visualizar os relacionamentos que levam um líder à excelência através de uma estrela.

Dê uma nota de zero a dez para você em cada uma das sete áreas a seguir:



1. Relação com Jesus Cristo (Mt. 6:33; 22:36-38; Fp. 1:21; 3:7-11, 12-14).
2. Relação consigo mesmo (Mt. 22:39; At. 20:28; 1 Tm. 4:11-16; 2 Tm. 2:20, 21).

“VOCÊ É A MAIOR MORDOMIA QUE VOCÊ TEM!”

3. Relação com sua família (1Tm. 3:2,4,5,12; 5.8; Tt. 1.6; Ef. 5.21-33; contraste com 2 Tm 3.2).
4. Relação com um grupo pastoral (At. 2:42-47; 27:3; Ec. 4.7-12).
5. Relação com uma equipe (Ef. 4.11-16; 2 Co 2.12, 13; 7.5,6; At. 18.1-5).
6. Relação com um líder pastoral ou mentor (1 Co. 4.14-17; Fp 2.19-22; 2 Tm. 1.6, 7; 3.10, 11).
7. Relação com amigos íntimos (Jo. 15.12-15; Pv. 17.17; 27.9, 10).

Iniciando um Plano de Ação

1. Se seu médico declarasse que seu estresse o levaria à morte dentro de um mês, caso não diminuísse o ritmo de sua vida e insistisse que você identificasse quatro atividades que deveria parar de fazer, quais seriam? Jo.15:1, 2; Hb. 12:1, 2
2. Queremos iniciar um rascunho de um plano de ação para que você possa aprofundá-lo amanhã na mentoria e ir refinando-o durante estes dias. O ponto de partida quanto a mudanças que permanecem é identificar claramente a área na qual queremos mudar. Anote o relacionamento ou área na qual você mais quer crescer.
3. Agora faça uma tempestade de ideias de como você poderia alcançar esse alvo. Nessa “tempestade”, tudo vale. Não avalie os méritos das ideias que vierem à sua mente, apenas aliste-as. Veja se consegue seis ou mais. Depois acrescente à sua lista boas ideias que outros compartilharem.

4. Mais algumas opções para sua tempestade de ideias podem incluir os cinco passos para mudanças que permanecem, citados a seguir.
 - a) Identificar uma área na qual realmente quer mudar (que você já fez no item um acima).
 - b) Desenvolver uma convicção divina meditando na Palavra e ouvindo de Deus em oração.
 - c) Discernir impedimentos sérios, internos ou externos, para essa mudança.
 - d) Ter um encontro divino. Orar e receber oração (uma mini ministração).
 - e) Ter um plano e um companheiro, com quem faça uma prestação de contas.
5. **Encontrando um mentor ou líder pastoral.** Dos sete relacionamentos, possivelmente o mais difícil é encontrar um mentor. Se você escolheu *outro* relacionamento, talvez uma de suas melhores opções poderia ser identificar um mentor nessa área. Se você está à procura de um mentor, os seguintes passos podem ajudar. Coloque um asterisco na frente de cada passo que você gostaria de dar.
 - a) Orar para ouvir a Deus. Faça isso em cada passo a seguir também.
 - b) Escrever seu sonho ministerial. Até o fim de sua vida, o que você deseja ver realizado em seu ministério? Se tiver dificuldades nesta área veja no site do MAPI, o exercício: “Eu tenho um sonho” - www.mapi-sepal.org.br
 - c) Anotar as três áreas nas quais você mais quer crescer nos próximos doze meses. Isto deve incluir, pelo menos um ponto forte, já que devemos nos tornar especialistas em nossas áreas fortes. Estas áreas podem ser pistas para a procura de um mentor especializado em qualquer uma delas.
 - d) Se autoavaliar para discernir se você tem algumas características que impedem que as pessoas queiram mentoreá-lo. Pode até perguntar para algumas pessoas de confiança sobre isso. Procure eliminar quaisquer barreiras suas que possam impedir que um relacionamento de mentoria dê certo (Hendricks, cap. 4), incluindo falta de tempo. Os obstáculos maiores para encontrar um mentor são internos. “Procurar um mentor é semelhante a procurar um amor” (Hendricks, p. 59).
 - e) Definir em que área você deseja crescer ou se desenvolver, sendo o mais específico possível. Se você não levar a sério essa tarefa, nem saberá a quem procurar como mentor (Hendricks, cap. 3 e págs 60-61). Muitos entendem o valor de ter um mentor profissional ou ministerial e outro mentor para sua vida espiritual, familiar, emocional e prioridades. Alguns procuram um mentor especializado na área de seus sonhos ou chamado.
 - f) Anotar os nomes dos três melhores candidatos, sabendo que nenhum é perfeito e que você pode precisar de uma pessoa que o ajude mais em sua vida pessoal, espiritual, emocional e conjugal e outra pessoa para ser um mentor ou líder na área ministerial.

- g) Priorizar as pessoas na lista, alistando a mais indicada, a segunda mais indicada e a terceira. Leve em consideração a facilidade que você teria para se encontrar com essa pessoa.
 - h) Marcar um encontro inicial com a primeira pessoa de sua lista, sem falar de mentoria para não assustá-la. Leve uma lista de assuntos ou propostas nas quais gostaria de ter mais luz. Se o encontro for bom, pergunte se poderia se encontrar de novo com ela em aproximadamente dois meses. Se os próximos encontros também forem bons, pergunte se ela poderia fazer isso regularmente, a cada dois meses. Uma vez que os encontros estejam andando bem, pode ser um indicativo de que essa pessoa possa ser seu mentor. Uma sugestão é dar a ela um bom livro sobre mentoria, como o do Hendricks, para ajudá-lo a crescer em sua habilidade de mentorear.
 - i) Durante cada encontro fique atento à voz do Espírito Santo quanto a tarefas ou áreas que você deve trabalhar antes do próximo encontro. Encerrando o encontro, ambos devem anotar as tarefas e você deve marcar a data de um próximo encontro.
 - j) Normalmente cada encontro iniciará, após oração, com um repasse das tarefas que cada um anotou. Até o final do encontro haverá novas tarefas.
 - k) Se com o passar do tempo, você perceber que não está dando certo, procure outra pessoa em sua lista. Continue buscando, até que Deus lhe conceda alguém que realmente corresponda.
6. À medida em que outras ideias, para um projeto de crescimento, vierem a sua mente durante a Clínica, você pode acrescentá-las a sua lista na página 13 ou anotá-los abaixo. Após a Clínica, passe a limpo as ideias que realmente quer implementar, colocando-as em ordem cronológica.

7 – O Discipulador Mais Importante Depois de Jesus Cristo

(Tempo estimado: 45 min)

Objetivo: Apresentar o valor da mentoria e as qualidades de um verdadeiro mentor.

1. Nesta seção refletiremos sobre o discipulador ou mentor mais importante depois de Cristo no Novo Testamento. Ele demonstra de uma forma maravilhosa as quatro razões para fazermos discípulos:
 - a) O amor de Deus que o leva a comprometer-se com outros - mesmo que sejam pessoas que todos desprezam.
 - b) A obediência radical a Jesus.
 - c) A quantidade dos resultados.
 - d) A qualidade dos resultados.
2. Anote o nome de um personagem do Novo Testamento que você acha que é o discipulador ou mentor mais importante depois de Cristo. _____
3. Queremos propor que esta pessoa seja _____. No estudo que se segue, veremos se conseguimos defender bem essa proposta.
4. A pergunta chave do estudo que se segue é a seguinte: **quais são as características de um discipulador ou mentor mestre?** Vamos repetir essa pergunta múltiplas vezes, enquanto olhamos as seguintes passagens.

Clemente de Alexandria fala várias vezes de Barnabé como sendo um dos setenta discípulos (Hypot. 7; Stromateis 2. 20. 116; *Data: c.150 - 211/216*).

Lc. 10:1-3

Lc. 10:4-6

Lc.10:7,8

Lc. 10:9-11

At. 4.36, 37

At. 9:26-28

At. 11:19-26 (30)

At.12:25; 13:1-3

At.13:7

At. 13:13

At.14:11-14

At. 15:1-2, 12

At.15:35-41

Cl. 4:10,11

Fm. 23, 24

2 Tm. 4:9-11

1 Pe. 5:13

5. Qual é a expressão de maior graça? A graça incrível da liderança apostólica do Paulo... ou a graça de levantar e manter o Paulo como grande líder?
6. O que é mais incrível – Paulo perdoar e aceitar João Marcos ou João Marcos perdoar e aceitar Paulo?
7. O que teríamos perdido se Barnabé não tivesse discipulado Paulo?
8. O que teríamos perdido se Barnabé não tivesse discipulado João Marcos?
9. Anote a data e escreva uma oração que expresse seus sentimentos quanto ao exemplo de um discipulador, conforme estudamos acima.

8 – Aprendendo a Mentorear e a Ser Mentoreado

(Tempo estimado: 1 h)

Objetivo: Ensinar aos participantes uma ferramenta de mentoria - AROA, demonstrar o uso dessa ferramenta e permitir que cada participante ponha a ferramenta em prática.

Dentro de um Grupo de Pastoreio surgirão situações em que um integrante do grupo precisará de mentoria para uma determinada área de sua vida ou ministério. Quando isto ocorrer, uma ferramenta simples e flexível para mentorear ou municiar pastores num grupo de pastoreio é o **AROA**, onde a cada situação, cada integrante do grupo exerce um desses papéis: **a)** Mentoreado, **b)** Mentor e **c)** Observador(es) que ao final do processo comenta(m) os pontos fortes da Mentoria, e um ou dois pontos a serem melhorados por parte do mentor.

Esta ferramenta (**AROA**), que permite que os integrantes de um grupo de pastoreio exerçam papéis diferentes durante o processo, estabelece uma Mentoria Horizontal, a qual é diferente da (1) Mentoria Verticalizada, na qual não ocorre a troca de papéis e acontece de forma mais espaçada.

O papel do mentor. Neste modelo de mentoria, o principal papel do mentor é *fazer boas perguntas*. Baseia-se na convicção de que o mentoreado precisa chegar às suas próprias conclusões para que hajam mudanças reais em sua vida. O mentor **NÃO** é a pessoa das respostas, e nem precisa ter uma resposta em mente. Deve fazer boas perguntas para ajudar o mentoreado a encontrar, com a ajuda do Espírito Santo, que está dentro dele, a direção que está lhe faltando. O mentor usa um paradigma de quatro passos (**AROA**), fazendo perguntas em cada uma destas áreas:

- A) **Alvo.** O que o mentoreado deseja que mude em sua vida? As pessoas normalmente vêm com um problema na cabeça. Problemas focalizam o passado e o negativo; alvos focalizam o futuro e o positivo. **(Tempo: 10 m)**
- B) **Realidade.** Qual sua realidade – o que impede e o que contribui para que a mudança aconteça? **(Tempo: 10 min)**
- C) **Opções.** Geralmente a pessoa enxerga poucas ou nenhuma opção. Tome três minutos para cada um anotar possibilidades e depois faça uma lista em conjunto, de todas suas ideias. Trabalhe com uma tempestade de ideias onde, inicialmente, tudo vale. Isso libera a criatividade. **(Tempo: 15 m)**
- D) **Ação.** Identifique passos iniciais de forma escrita e a quem o mentoreado fará a prestação de contas. **(Tempo: 10 min)**

O papel do assessor/observador é anotar suas observações e ajudar na avaliação da mentoria. Normalmente, não participará ativamente. O assessor pode até fazer umas intervenções, mas sem perder seu papel. As intervenções, quando necessárias, devem ser rápidas, para que ele volte a sua função. Ele deve:

- a) *Anotar observações* sobre: a) o alvo, b) realidade, c) opções, e d) ação.
- b) *Controlar o tempo.* Indicar quando faltam 10 minutos e, de novo, quando restam 2 minutos para ajudar o mentor a perceber quando o tempo de 45-50 minutos está acabando.

- c) *Facilitar a avaliação* da mentoria, pedindo um retorno, primeiro do mentor e depois do mentoreado: **(Tempo: 10 min)**
1. Pedir ao mentor para dar uma nota de 0 a 10 a si mesmo e fazer um breve comentário explicando sua nota.
 2. Pedir ao mentoreado para dar uma nota, quanto à medida na qual seu alvo foi atingido, com uma breve explicação. (*Não é para ele dar nota ao mentor.*)
 3. Dar uma nota para o mentor, comentando 3 ou 4 pontos positivos (sem repetir o que já foi falado pelos outros) e apenas um ou dois que devem ser melhorados.

¹ *Para aprofundar seu conhecimento da Mentoria propriamente dita, ou seja a Verticalizada, leia o livro “Como o ferro afia o ferro” de Howard Hendricks, Shedd Publicações e faça o Curso de Mentor Máster, que é oferecido pelo Instituto de Mentoria, do Mapi-Sepal).*

Exercício: O instrutor fará uma demonstração deste modelo com a ajuda de mais duas pessoas. As pessoas que estiverem assistindo devem fazer anotações e observações sobre cada fase do **AROA**, ressaltando o que for especialmente bom, como também onde enxergam problemas ou têm perguntas. No final da demonstração o assessor (observador) ajudará os outros dois a avaliarem esta experiência. Todos os três (nesta fase de treinamento) devem fazer anotações das observações feitas nestes últimos 10 minutos. Após o o término da Mentoria, teremos um período para todo grupo fazer observações, ressaltando especialmente princípios quanto ao primeiro passo, a definição do alvo.

Uma vez entendido o modelo, os trios terão sua oportunidade para experimentá-lo, cada um tendo sua vez de ser mentor, mentoreado e assessor.

Perguntas Básicas para cada Passo

Alvo: Qual a área ou relacionamento que você mais gostaria que mudasse? (mais ou menos 10 minutos, incluindo oração inicial feita pelo mentor).

Realidade: Qual é a situação atual? De onde surgiu este problema e o que até agora o impediu de resolvê-lo? (mais ou menos 10 minutos)

Opções: Três minutos de tempestade de ideias em silêncio, cada um anotando opções para depois compartilhar, fazendo uma lista escrita em conjunto (15 minutos).

Ação: (mais ou menos 10 minutos, tendo mais 5 minutos para orações finais da parte de ambos)

- 1) Escolha quatro opções ou passos como ponto de partida.
- 2) Indique para quem você pretende prestar contas. Deve ser uma pessoa, não um grupo.

Veja sugestões de perguntas opcionais par cada passo de AROA no Apêndice 1.

Princípios ou Dicas Sobre Cada Uma das Quatro Áreas

Início (antes de entrar no modelo AROA)

1. *Linguagem do corpo.* Sente-se de frente para o mentoreado sem nenhum obstáculo entre vocês, nem Bíblia ou apostila nas mãos. O assessor deve sentar-se de lado, fora do foco do mentor com o mentoreado.
2. *Contato.* Os primeiros quatro minutos estabelecem o ambiente emocional de todo encontro. Uma opção é perguntar se a pessoa tem liberdade de orar com você de mãos dadas. Se a resposta for sim, é uma boa forma de iniciar.
3. *Oração.* Duas partes fundamentais: afirmação das qualidades da pessoa e visão de ambos serem parceiros com Deus para cumprir seus propósitos.

Alvo

1. *Recapitulação.* Repita o que você entendeu, quanto ao que o mentoreado lhe disse, até que ele diga que você realmente a compreendeu.
2. *Seja objetivo.* Ajude o mentoreado a ser o mais específico e concreto possível, levando-o a identificar sua preferência se ele ressaltar mais que um alvo.
3. *Responsabilidade.* O mentoreado precisa assumir responsabilidade pela sua própria vida, tendo um alvo pessoal, não um alvo para outras pessoas.
4. *O alvo pode ser modificado* uma vez que se entende melhor a realidade da pessoa. Normalmente começará com uma frase curta de 5-6 palavras. Após entender a realidade, o alvo normalmente se tornará mais específico, possivelmente usando a frase inicial e acrescentando a frase “através de...”.
5. *Alvos escritos:* tanto o mentor, como o mentoreado e o assessor, devem escrever o mesmo alvo para que fique claro. Normalmente não faça outras anotações enquanto o mentoreado fala, já que você precisa se concentrar nele, e não em suas anotações.
6. *Se o alvo for grande,* pergunte quais são alguns componentes disso, e ajude a pessoa a escolher um deles como seu alvo.
7. *Tarefas preparatórias podem ajudar.* Veja a auto avaliação na página 5.
8. *A ênfase da mentoria é o presente;* ministérios de restauração seriam mais indicados para tratar do passado.

Realidade

1. *Mantenha o foco.* Não pergunte sobre a realidade da pessoa até ter alguma ideia de um possível alvo. Não mergulhe no passado. Neste modelo o foco tem que ser no presente, não no passado. Existem outras formas para trabalhar o passado.
2. *Identificação.* Comentando e ilustrando, de forma breve onde você se identifica.
3. *Mapa e motorista.* **AROA** é o mapa; o Espírito Santo é aquele que guia. Siga o mapa, enquanto o Espírito Santo não indicar algo diferente.

Opções

1. Abra uma *tempestade de ideias* onde toda ideia é válida. Não avalie as ideias no primeiro momento.
2. *Opções escritas*: tome 3 minutos em silêncio, cada um anotando opções.
3. *Opções enumeradas*: ajuda se o mentoreado compartilhar primeiro, enquanto todos alistam essas mesmas opções de forma enumerada. Depois o mentor acrescenta suas opções, ambos continuando a numeração de opções. Dessa forma ambos podem acompanhar em sua lista quando houver alguma mudança ou comentário relacionado a qualquer opção.
4. *Gere esperança*: se a pessoa chega para nós deprimida ou com sentimento de vítima, precisa ganhar um sentimento de poder, de confiança que ela pode mudar sua vida. Se as opções não geram esperança, existe a possibilidade de se partir para uma mini ministração, tendo como início, a abertura do coração por parte do mentoreado.
5. *Macro opções* que podem servir em quase todos os casos:
 - a) A pessoa ir atrás de um *mentor* nesta área;
 - b) Leitura de *um bom livro*;
 - c) *Estudo bíblico* sobre o assunto ou o estudo aprofundado de uma passagem chave;
 - d) Identificar se existe *batalha espiritual* – confusão, peso, desânimo...
 - e) *Avaliação 360°* – de cima, dos lados (família e colegas) e abaixo (seguidores)
 - f) *Ouvir a Deus* – retiro com Deus
 - g) Sondar *raízes* do passado com uma possibilidade de tratá-las seriamente.

Ação:

1. *Plano escrito*: o mentoreado deve passar a limpo três ou quatro passos iniciais, indicando para quem vai prestar contas, dando cópias disso para o mentor e para essa pessoa.
2. *Prestação de contas*: normalmente não será com o mentor para não deixar o mentor sobrecarregado. Geralmente não deve ser com um grupo, até com um trio ou grupo pequeno e comprometido. Deve ser com um indivíduo que assume responsabilidade real, não sendo normalmente um parente próximo ou membro de sua família, especialmente seu cônjuge.
3. *Se faltar tempo*, o mentor pode pedir que o mentoreado trabalhe em cima das opções dentro de 24 horas, para então lhe entregar um plano de ação e para quem ele prestará contas.

Resumo do papel do mentor

- 1) Fazer boas perguntas – o mentoreado deve falar bem mais que o mentor!
- 2) Caminhar pelo AROA.
- 3) Assegurar que ele e o mentoreado escrevam:
 - a) O alvo expresso pelo mentoreado
 - b) As mesmas opções (de preferência na mesma ordem)
 - c) O plano de ação e para quem prestar contas.
- 4) Municiar o mentoreado com suas opções, após um período de silêncio.
- 5) Dar cobertura até o mentoreado compartilhar com quem ele prestará contas e essa prestação ser confirmada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

- a) Resumindo a essência do **AROA**. O mentor e o mentoreado devem escrever o alvo, as opções e o plano de ação à medida que conversam. Devem procurar discernimento divino, podendo incluir o assessor onde precisar.
- b) Para se adquirir competência no **AROA**, faz-se necessário repetir o exercício de mentoria, onde cada um do grupo de pastoreio tenha quatro oportunidades para cada papel: mentor, mentoreado e observador.
- c) Assim que tiver tempo, anote exemplos bíblicos de boas perguntas, de mentoria ou de trios ou grupos pequenos que combinam o papel de mentor, mentoreado(s) e observador(es)? Anote suas respostas na página seguinte.

1º Grupo de Mentoria – Prática do AROA

(Tempo estimado: 1 h)

Mentor: _____

Mentoreado: _____

Assessor (es): _____

Momentos iniciais com o mentoreado e Oração – Tempo 5 min

Alvo do mentoreado – Tempo: 10 min

Realidade – Tempo: 10 min

Opções – Tempo: 15 min

Ação – Tempo: 10 min

Avaliação – Tempo: 10 min

1 – Nota do mentor para si mesmo com comentário: _____

2 – Nota do mentoreado para a mentoria, quanto ao seu alvo: _____

3 – Nota do assessor para o mentor com comentários: _____

2º Grupo de Mentoria – Prática do AROA

(Tempo estimado: 1 h)

Mentor: _____

Mentoreado: _____

Assessor (es): _____

Momentos iniciais com o mentoreado e Oração – Tempo 5 min

Alvo do mentoreado – Tempo: 10 min

Realidade – Tempo: 10 min

Opções – Tempo: 15 min

Ação – Tempo: 10 min

Avaliação – Tempo: 10 min

1 – Nota do mentor para si mesmo com comentário: _____

2 – Nota do mentoreado para a mentoria, quanto ao seu alvo: _____

3 – Nota do assessor para o mentor com comentários: _____

3º Grupo de Mentoria – Prática do AROA

(Tempo estimado: 1 h)

Mentor: _____

Mentoreado: _____

Assessor (es): _____

Momentos iniciais com o mentoreado e Oração – Tempo 5 min

Alvo do mentoreado – Tempo: 10 min

Realidade – Tempo: 10 min

Opções – Tempo: 15 min

Ação – Tempo: 10 min

Avaliação – Tempo: 10 min

1 – Nota do mentor para si mesmo com comentário: _____

2 – Nota do mentoreado para a mentoria, quanto ao seu alvo: _____

3 – Nota do assessor para o mentor com comentários: _____

9 – Mentoria, Boas Perguntas e Trios na Bíblia

(Encontre na Bíblia, pelo menos três exemplos das situações abaixo)

(Tempo estimado: 1h)

Objetivo: Apresentar princípios e prática de mentoria na Bíblia.

A) Mentoria

B) Boas Perguntas

C) Encontros de Mentoria

D) Qual é mais importante: ter boas respostas ou fazer boas perguntas?

E) Algumas boas perguntas no Antigo Testamento

- 1) “Senhor, quem sou eu?” (Moisés perguntando) – Êx. 3:11
- 2) Moisés falou “Não consigo falar bem!” Deus respondeu com 4 perguntas Êx 4:10-12
- 3) “Por que você está clamando a mim?” (Deus perguntando para Moisés – Êx. 14:15
- 4) “Não fui Eu que lhe ordenei?” Js. 1:9
- 5) “Por que seu rosto parece tão triste, se você não está doente?” Ne. 2:2
- 6) “Quem sabe se não foi para um momento como este que você chegou à posição de rainha?” Et. 4:14
- 7) “Prepare-se como simples homem; vou fazer-lhe perguntas e você me responderá” (Deus falando para Jó em 38:3 e 40:7, seguido por 72 perguntas).
- 8) “Então ouvi a voz do Senhor, conclamando: ‘A quem enviarei? Quem irá por nós?’” Is. 6:8.
- 9) “Até quando você continuará impura?” ou “Até quando ainda não te purificarás?” Jr.13:27
- 10) “Estes ossos poderão tornar a viver?” Ez. 37:3
- 11) O livro de Malaquias se baseia em 24 perguntas.

F) Algumas boas perguntas no Novo Testamento

- 1) “Você quer ser curado?” Jo. 5:6
- 2) “Vocês também não querem ir? Simão Pedro lhe respondeu: “Senhor para quem iremos?” Jo. 6:67-68
- 3) “Quem vocês dizem que eu sou?” Mt. 16:15
- 4) “Mestre, o que preciso fazer para herdar a vida eterna?” “O que está escrito na Lei?”, respondeu Jesus, “Como você a lê?” Lc. 10:25,26
- 5) “Meu Deus! Meu Deus! Por que me abandonaste?” Mc. 15:34
- 6) “Simão, filho de João, você me ama?” Jo. 21:15,16,17
- 7) “Saulo, Saulo, por que você me persegue?” Saulo perguntou: “Quem és tu, Senhor?” At. 9:4b, 5.
- 8) “Senhores, o que devo fazer para ser salvo?” O carcereiro – At. 16:30
- 9) “Miserável homem que sou! Quem me libertará do corpo sujeito a esta morte?” Rm. 7:24
- 10) “Que diremos, pois, diante dessas coisas? Se Deus é por nós, quem será contra nós?” Rm. 8:31
- 11) Quem nos separará do amor de Cristo? Rm. 8:35

G) **Sete grandes perguntas bíblicas no livro de Gênesis.** Procure responder cada uma destas perguntas, como sendo dirigidas a você.

1 – Perguntas relacionadas ao autoconhecimento:

- a) Quem é você? Gn. 27:18 (Qual a sua identidade)

- b) De onde você vem? Gn. 16:8 (Quais são suas origens?)

- c) Onde você está? Gn. 3:9 (Você tem se escondido de alguma coisa?)

- d) Para onde você vai? Gn. 16:8 (Qual o futuro que Deus tem para você?)

2 – Perguntas relacionadas com os relacionamento:

- a) Esconderei de Abraão o que estou para fazer? Gn. 18:17 (coloque seu nome no lugar do nome de Abraão). Como está a sua intimidade com Deus?

- b) Quando farei algo em favor da minha própria família? Gn. 30:30 (Relacionamento com a família)

- c) Onde está seu irmão? Gn. 4:9 (Das pessoas que andaram com você, você sabe onde elas estão?)

Nota: Para aprofundar este assunto, veja o Apêndice 02

10 – Descobrimos Nossa Identidade em Cristo: Servos ou Filhos?

(Tempo estimado: 1h30m)

Objetivo: Enfocar que o nosso relacionamento com Deus deve se basear em quem somos e não no que fazemos.

1. Perguntas introdutórias:¹
 - a) No mais profundo do seu ser, que apenas você e Deus conhecem, você é pecador ou santo?
 - b) A vida cristã é fácil, difícil ou impossível?
 - c) Jesus falou: “*Digo-lhes a verdade: Entre os nascidos de mulher não surgiu ninguém maior do que João Batista; todavia, o menor no Reino dos céus é maior do que ele*” (Mt. 11:11). Quantos de nós somos maiores do que João?
2. Nas passagens a seguir, identifique algumas **características de filho em contraste com servo**. Anote-as na margem.

¹⁷ *Caindo em si, ele disse: “Quantos empregados de meu pai têm comida de sobra, e eu aqui, morrendo de fome! ¹⁸ Eu me perei a caminho e voltarei para meu pai, e lhe direi: Pai, pequei contra o céu e contra ti. ¹⁹ Não sou mais digno de ser chamado teu filho; trate-me como um dos empregados (servos)”. ²⁰ A seguir, levantou-se e foi para seu pai.*

Estando ainda longe, seu pai o viu e, cheio de compaixão, correu para seu filho, e o abraçou e beijou.

²¹ *O filho lhe disse: “Pai, pequei contra o céu e contra ti. Não sou mais digno de ser chamado teu filho”.*

²² *Mas o pai disse aos seus servos: “Depressa! Tragam a melhor roupa e vistam nele. Coloquem um anel em seu dedo e calçados em seus pés. ²³ Tragam o novilho gordo e matem-no. Vamos fazer uma festa e comemorar. ²⁴ Pois este meu filho estava morto e voltou à vida; estava perdido e foi achado”. E começaram a festejar (Lc. 15.17-24).*

⁴ *Mas, quando chegou a plenitude do tempo, Deus enviou seu Filho, nascido de mulher, nascido debaixo da lei, ⁵ a fim de redimir os que estavam sob a lei, para que recebêssemos a adoção de filhos. ⁶ E, porque vocês são filhos, Deus, enviou o Espírito de seu Filho aos seus corações, o qual clama: Aba, Pai. ⁷ Assim, você já não é mais escravo, mas filho; e, por ser filho, Deus também o tornou herdeiro (Gl. 4.4-7).*

¹⁵ *Já não os chamo servos, porque o servo não sabe o que o seu senhor faz. Em vez disso, eu os tenho chamado amigos, porque tudo o que ouvi de meu Pai, eu lhes tornei conhecido. . . ¹⁷ Este é o meu mandamento: amem-se uns aos outros. (Jo. 15.15, 17).*

Outras passagens: Hb. 3:1-6 compara Moisés como servo e Jesus como filho.

Lc. 10:38-42. Jesus diz que a postura de Maria (filha) é melhor do que a de Marta (serva).

Fm. 1:10-16. Onésimo vai a Paulo como servo e volta como filho e irmão.

¹ Este estudo é aprofundando no capítulo 4 do livro de David Kornfield, *O Líder que Brilha*, Ed. Vida.

3. Para muitos de nós existe uma tensão entre nossa entrega e dedicação ao serviço ou ministério de Deus e nosso amor por Ele, perdendo a relação com Deus no meio do ativismo, das atividades em servi-lo.

Existem muitos versículos que falam da importância de sermos servos (Mt. 20:25-28; 23:8-12; Jo 13:1-7; Fp. 1:1; 2:5-11; Rm. 1:1; Tg. 1:1; 2Pe. 1:1; Jd. 1:1); mas há alguns aspectos negativos em basear nosso valor, nossa razão de ser, em nosso serviço. Pior ainda quando tratamos outras pessoas como se fossem servas. Algumas características negativas dessa identidade de servo podem incluir:

- a) Obediência cega, como no caso de um soldado, não conhecendo ou entendendo o coração de seu líder ou os propósitos dele (Veja Mt. 8:9).
 - b) Não ser afirmado, nem receber expressões de agradecimento (Veja Lc. 17:7-10)
 - c) Não ter intimidade, sua relação é limitada pelo seu serviço (Lc. 15:25-30; 17:7-10).
 - d) Viver sob o sentimento de obrigação (Lc. 17:10).
 - e) Sentir que seu valor é medido por sua utilidade (Lc. 17:10).
 - f) Se não render bem, ser punido e até jogado fora (Mt. 24:48-51).
4. Muitos têm uma boa teologia quanto a sermos filhos de Deus, mas, na prática, não experimentam a liberdade, o amor e a alegria disso. Vivem mais como servos do que como filhos. Sublinhe as frases, nos textos abaixo, que descrevem **um verdadeiro filho**, anotando essas características na margem.

¹⁷ Disse-lhes Jesus: “Meu Pai continua trabalhando até hoje, e eu também estou trabalhando. . . ¹⁹ Eu lhes digo verdadeiramente que o Filho não pode fazer nada de si mesmo, só pode fazer o que vê o Pai fazer, porque o que o Pai faz, o Filho também faz. ²⁰ Pois o Pai ama ao Filho e lhe mostra tudo o que faz” (Jo. 5.17, 19-20a).

Jesus retomou sua conversa com o povo, mas de forma mais terna agora: “O Pai me deu todas estas coisas para fazer e dizer. Esta é uma operação Pai-Filho inédita (única), fluindo do conhecimento e intimidades entre o Pai e o Filho. Ninguém conhece o Filho da forma que o Pai o conhece, nem o Pai da forma que o Filho. Mas não estou mantendo isso para mim mesmo; estou pronto para repassar tudo linha por linha com quem estiver pronto para ouvir (Mt. 11:27, traduzido da versão “The Message”).

¹⁴ Porque todos os que são guiados pelo Espírito de Deus são filhos de Deus. ¹⁵ Pois vocês não receberam um espírito que os escravize para novamente temer, mas receberam o Espírito que os adota como filhos, por meio do qual clamamos: “Aba, Pai”. ¹⁶ O próprio Espírito testemunha ao nosso espírito que somos filhos de Deus. ¹⁷ Se somos filhos, então somos herdeiros; herdeiros de Deus e co-herdeiros com Cristo, se de fato participamos dos sofrimentos para que também participemos da sua glória. . . ¹⁹ A natureza criada aguarda, com grande expectativa, que os filhos de Deus sejam revelados. . . ²¹ na esperança de que a própria natureza criada será libertada da escravidão da decadência em que se encontra para a gloriosa liberdade dos filhos de Deus. . . ²⁹ Pois aqueles que de antemão conheceu, também os predestinou para serem conformes à imagem de

seu Filho, a fim de que ele seja o primogênito entre muitos irmãos (Rm 8:14-17, 19, 21, 29).

¹⁶ Ele (João o Batista) viu o Espírito de Deus descendo como pomba e pousando sobre ele (Jesus). ¹⁷ Então uma voz dos céus disse: “Este é o meu Filho amado em quem me agrado (em quem me alegro [BV])” (Mt. 3:17; veja Is. 42:1; Mt. 12:18; 17:6; Mc 1:11; 9:7; Lc. 3:22; 9:35; 2 Pe. 1:17). Note o contraste com a tentação “Se és o Filho de Deus...” (Mt. 4:3, 6).

5. Veja algumas diferenças entre alguém que tem identidade de servo e aquele que tem identidade de filho. Sublinhe as frases com as quais você se identifica, nas duas últimas colunas.

Áreas de Diferença	Identidade de Servo – baseando seu valor em seu serviço/ministério (no fazer)	Identidade de Filho – baseando seu valor na sua identidade de filho (no ser)
1. Base para sentir-se bem	Ser útil; agradar às pessoas. Mostrar serviço.	Ser amado; sentir o prazer do pai nele.
2. Seu valor	Tem valor enquanto serve. Seu valor depende do que ele faz. Resultados: ativismo; comparação.	Tem valor por ser filho; ele é valorizado pelo que é, não apenas pelo que faz. Resultado: postura de descanso.
3. Conhecimento	Precisa saber o que fazer; não precisa entender os propósitos atrás de suas ações. Faz o que é correto.	O pai revela seus propósitos; o filho entende o coração do pai. Anda pela revelação com olhos de discernimento.
4. Motivação	Obrigação, cumprindo o que deveria fazer. Às vezes, compulsão... de produzir... ou de agradar às pessoas	Alegria, participando com o pai em seu trabalho e seus propósitos.
5. Propósito de sua existência	Trabalhar, ser produtivo, obter resultados.	Ser companheiro de seu pai e crescer para ser como Ele é.
6. Tipo de relacionamento	Contratual: cumprindo serviço em troca de benefícios.	Familiar: intimidade, cheio de carinho, afeto, amor, alegria e celebração. Aliança.
7. Aproximação emocional	Emocionalmente distante de seu líder e de Deus.	Compartilhando o espírito, herança e sofrimentos de seu líder e do Pai.
8. Consequências de desobediência ou de não agradar	Punido, rejeitado; afastado, mandado embora (Mt. 24:48-51). Espírito de medo.	Disciplinado para ser restaurado (Hb. 12:5-11). Espírito de amor e aceitação.
9. Relação com Deus ou seu líder	Serve a seu líder e serve <u>a</u> Deus. Obreiro.	Serve <u>com</u> Deus. Fazendo o que ele está fazendo. Parceiro.
10. Fonte de energia, força ou poder	Esforço próprio, à espera de reconhecimento.	A fonte de seu esforço: graça, amor e aceitação (1 Co. 15:10).
11. Descanso	Servo não consegue descansar; não consegue parar. Não tem dia de descanso. Vive sobrecarregado.	Filho celebra o descansar e pratica um dia de descanso semanal. Mc 6.30-32; Hb. 3 e 4.

6. A mudança de identidade vem apenas através da crise. (Jacó mudou a sua identidade depois de uma crise profunda).

7. Você se identifica mais com o servo ou com o filho? Use a segunda metade desta página para escrever uma oração falando do que você está sentindo quanto ao que sublinhou.
8. Em seus trios, encerre compartilhando *brevemente* (2-3 minutos cada pessoa). Dedique a maior parte para orarem juntos, ouvindo a Deus nessas orações.

Não esqueça: na próxima sessão você precisará de sua agenda.

Minha Oração

11 – Desenvolvendo um Plano de Ação Individual Criando Alicerces... para o Seguimento

(Tempo estimado: 45 min)

Objetivo: Levar cada participante a iniciar um plano de ação objetivando mudanças que permanecem.

Lucas 6.46-49... cave fundo... coloque alicerces... construa com qualidade.

Pesquisas mostram que 94-95% dos líderes que participam de congressos e eventos de capacitação não mudam em nada. Quase todos os 5-6% que mudam, tomam os primeiros passos dentro de quatro dias após o evento. Se não fizer isso, você tem pouca possibilidade de retomar o mover do Espírito destes dias. De todos os passos de seguimento que poderia tomar, provavelmente o mais importante é **separar um bloco de algumas horas dentro de quatro dias** para rever o que Deus está falando para você e o que você fará baseado nisso. Anote aqui o dia e horário em que você pretende fazer isso: Dia: _____ Hora: _____

Cinco passos para mudanças que permanecem:

1. Identificar uma área na qual realmente quer mudar: _____

2. Desenvolver uma convicção divina meditando na Palavra e ouvindo de Deus em oração. Algumas passagens bíblicas chaves poderiam incluir: _____

3. Discernir impedimentos sérios, internos ou externos, para essa mudança. Quais são alguns que vem a sua mente inicialmente? (Veja 2 Co. 10:4-6).
A. _____
B. _____
C. _____
4. Ter um encontro divino. Orar e receber oração (uma mini ministração). Quais seriam duas ou três pessoas que você gostaria que ministrassem para você em oração? _____

5. Ter um plano (veja págs. 13-15) e um companheiro, para prestação de contas.
A. Para quem você poderia prestar contas (além de seu cônjuge)? _____
B. Quais seriam alguns possíveis passos iniciais para crescer na área que escolheu? (Pense bem neste ponto entre a relação de podar sua vida para poder dar mais fruto; Jo. 15:1-2; Hb. 12:1-2). _____

C. Quais seriam alguns possíveis passos a médio prazo

Se sua área de crescimento for grande, importante ou séria, pense em procurar um mentor para orientá-lo e acompanhá-lo (veja págs. 14-15). Um mentor pode alavancá-lo para além do que você imaginaria (Ef. 3:20).

12 – Formação de Grupos de Pastoreio de Pastores

(Tempo estimado: 45 min)

Objetivo: Fornecer aos participantes os tipos de grupos de pastoreio e os tipos de encontros de pastoreio.

Ninguém é saudável sozinho. Precisamos **criar uma cultura do Reino** na qual possamos crescer juntos. Essa cultura pode ser visualizada, principalmente em grupos pequenos que forneçam um ambiente de graça, onde possamos expressar quem somos com honestidade.

Para a formação de grupos de pastoreio sugerimos **três tipos de grupos pequenos**, dos quais todo pastor deve fazer parte:

1. **Grupo pastoral.** Um grupo de pastoreio de pastores para o pastor, onde ele:
 - A. Possa ter liberdade para se abrir, sabendo que é aceito e amado;
 - B. Possa crescer junto com seus colegas nos seus relacionamentos;
 - C. Possa ser assessorado em sua vida pessoal e ministerial.
2. **Grupo de Pastoreio de Casais.** Um grupo de casais comprometidos e aliançados com o cuidado mútuo, visando a saúde da família pastoral;
3. **Equipe ministerial.** Um grupo de companheiros de jugo que compartilham a mesma visão e valores e que juntos equipam a igreja, onde todos pastoreiam e são pastoreados.

Algumas pessoas preferem um ambiente descontraído e informal (como um café da manhã, um chá, etc.); enquanto **outros preferem algo mais formal**. Independentemente das preferências individuais, para que o Pastoreio aconteça, faz-se necessário que o pastor/líder tenha consciência da importância de fazer parte de um grupo pastoral, que se reúna regularmente para aprofundar a amizade e a confiança, e assim criar um ambiente seguro onde cada um possa abrir o coração com liberdade e orar uns pelos outros.

O encontro semanal seria o ideal, mas como todos vivemos num contexto, onde a falta de tempo é o nosso maior problema, podemos fazer adaptações, de modo que tenhamos no mínimo três encontros por mês (**Grupo Pastoral; Grupo de Pastoreio de Casais e Equipe Ministerial**).

Entendemos que relacionamentos, naturalmente passam por etapas ou fases como amizade, namoro, noivado, casamento e reprodução. Descrevemos essas fases com mais detalhes no Apêndice 3, Pg. 42. No caso de dar início à formação de uma equipe ministerial, cada fase pode durar um ano. Jesus levou aproximadamente três anos e meio para formar sua equipe.

Para encerrar esta sessão, dividam-se em grupos para definirem:

1. Tipo de grupo: formal ou informal;
2. Frequência: semanal (02h), quinzenal (03h) ou mensal (04h);
2. Horário e local dos encontros;
3. Conteúdo do encontro (Cuidado Pastoral¹; Prestação de contas² e Estudo³);
4. Assessor. É aquele que dar suporte ao grupo e recebe os seus relatórios.

¹ No início de um grupo uma excelente alternativa é o AROA, pois ele permitirá que o grupo se conheça e amadureça, além de dar competência no uso da ferramenta;

² Use as 10 perguntas de prestação de contas;

³ Comece as reuniões do grupo de pastoreio com o estudo do livro "O Líder que Brilha", sendo um capítulo para cada encontro.

13 – Pós-Teste

(Tempo estimado: 15 min)

Objetivo: Avaliar o quanto cada participante cresceu quanto ao pastoreio de pastores nesta clínica.

Chegamos ao final deste encontro. Você já fez o pré-teste (autoavaliação) quanto às bases em ser e crescer como líder pastoral. Agora, faça o teste de novo para ver o quanto você cresceu. Use a seguinte escala:

- 0. Sei que não posso fazer isto.
- 1-2. Muito fraco
- 3-4. Pouca habilidade
- 5-6. Alguma habilidade
- 7-8. Bastante habilidade
- 9-10. Muita habilidade - Posso ensinar a outros.

Onde houver itens que falam de uma prática regular, você pode responder segundo seu compromisso de praticar esse item.

___ 1. Eu conheço as **quatro funções no pastoreio de pastores**.

1. C _____ 3. O _____
2. A _____ 4. S _____

___ 2. Eu consigo descrever **o perfil de um líder pastoral saudável**, destacando sete relacionamentos de um líder que brilha.

1. D _____ 5. E _____
2. C _____ 6. M _____
3. F _____ 7. A _____
4. G _____

___ 3 Eu participo de **um pequeno grupo onde sou pastoreado**, usando uma boa ferramenta de prestação de contas e experimentando uma mentoria mútua. Anote os nomes de duas pessoas atuais ou em potencial: _____

___ 4 Eu tenho uma visão clara e profunda quanto ao **maior mentor ou discipulador na Bíblia depois de Jesus**, que me inspira a seguir seu exemplo.

___ 5 Eu conheço **um modelo simples para mentorear** um líder pastoral e estou usando-o para assessorar alguns líderes pastorais. Anote os quatro passos:

1. A _____ 3. O _____
2. R _____ 4. A _____

___ 6 Entendo claramente a diferença entre **identidade de _____ e de _____**. Sei no que basear minha identidade e no que não basear.

___ 7 Eu tenho um **alvo de crescimento e um plano de ação** e alguém para quem estou prestando contas quanto a isso. A área onde quero crescer é _____. O bloco de tempo onde vou refinar e passar a limpo esse plano é dia: _____ das _____ às _____ (horas).

___ 8 Eu tenho um mentor ou orientador *pessoal* que me ajuda crescer em minha vida espiritual, emocional, familiar e viver segundo prioridades divinas. Se tiver, ou tiver alguém em mente, indique seu nome: _____

___ 9 Eu tenho um mentor ou orientador *ministerial ou profissional* que me ajuda a crescer como parceiro do Pai. Se tiver, ou tiver alguém em mente, indique seu nome: _____

___ **TOTAL** Média: (total dividido por nove): _____

14 – Ouvindo a Deus

(Tempo estimado: 45 min)

Objetivo: Dar a cada participante a oportunidade de ouvir em silêncio, o que Espírito Santo quer falar por meio da Palavra, e depois compartilhar a Palavra com os demais participantes.

Certa vez Jesus falou: *“Eu lhes digo verdadeiramente que o Filho não pode fazer nada de si mesmo, só pode fazer o que vê o Pai fazer, porque o que o Pai faz o Filho também faz. Pois o Pai ama ao Filho e lhe mostra tudo o que faz. (Jo. 5:19, 20ª).*

Realmente nos interessa ser filhos de Deus com o mesmo DNA de Jesus, nosso irmão mais velho? Não queremos fazer nada de nós mesmos e sim apenas o que vemos e ouvimos nosso Pai fazendo? Agora teremos um tempo para deixar Deus falar conosco através de Seu Espírito e de Sua Palavra. Algo parecido a isto aconteceu em Atos 13.1-3 quando a liderança da igreja de Antioquia se reuniu para adorar e ministrar ao Senhor, e o Espírito Santo falou para eles naquele contexto.

Orientação: Teremos cinco minutos de silêncio, durante os quais cada pessoa pode pedir que Deus lhe mostre algum versículo ou passagem que expresse os propósitos dEle para conosco. Após esses cinco minutos, indicaremos que quem quiser pode ler sua passagem. Antes de ler, indique a passagem. Após a leitura, não comente sua passagem, deixe outra pessoa fazer isso, podendo ser em forma de oração, ou num rápido comentário para o grupo. Após isso, outra pessoa pode ler sua passagem, seguida por uma oração ou comentário e assim por diante. Fiquemos atentos aos temas que o Espírito nos trará.

Fique à vontade para fazer anotações dos pontos principais que Deus falar para nós e para você.

Apêndice 1 - Perguntas Opcionais para o Modelo de Mentoria AROA

A. Alvo

1. O que você gostaria que acontecesse até o final desta sessão?
2. Qual a área que lhe preocupa? Qual aspecto disso você gostaria de focalizar?
3. Como você expressaria isso como um alvo? (“Dentro de X meses, eu quero...”)
4. Quais passos intermediários você poderia identificar? (Pode ser que acabe pegando um desses passos como o foco da sessão, se o alvo inicial for grande).
5. Eu estou ouvindo dois ou três alvos. Posso repetir o que estou ouvindo para ver se estou entendendo bem e, se for o caso, você escolher um desses alvos como prioritário para hoje?
6. O seu alvo tem a ver com o que você pode fazer ou mudar, ou depende de outra pessoa mudar?

B. Realidade

1. Quem sabe do seu desejo de mudar nesta área?
2. Você tem algum controle pessoal sobre este assunto?
3. Quais passos você já tomou?
4. Quais obstáculos precisam ser superados no caminho?
5. Qual é realmente o assunto? Chegamos de fato na raiz?

C. Opções

1. Façamos uma tempestade de ideias onde tudo vale, não importa quão louco ou engraçado for.
2. Que mais você poderia fazer?
3. O que você faria se tivesse mais tempo, um orçamento maior ou se fosse o chefe?
4. O que você faria se pudesse começar de novo com uma folha em branco?
5. Você gostaria de acrescentar uma sugestão minha?
6. Qual destas opções parece ser a melhor?

D. Ação

1. Quem precisa saber de seus planos?
2. Que nível de compromisso, numa escala de 0 a 10, você tem com esses passos?
3. O que impede isso de ser uma nota 10?
4. O que você poderia fazer para aumentar seu compromisso mais próximo a uma nota 10?
5. Existe alguma coisa que você quer acrescentar, ou terminamos?

Apêndice 2: Mentoria, Boas Perguntas e Trios na Bíblia

1 - Mentoria

- a) Moisés com Josué
- b) Os três primeiros reis de Israel e seus mentores (profetas):
 - ✓ Saul: teve um mentor, Samuel, mas não prestava atenção nele. Samuel o escolheu (1 Sm 9), o ungiu (1 Sm 10), o reafirmou publicamente (1 Sm 11), o repreendeu (1 Sm 13, 15), se entristeceu por ele (1 Sm 15.35; 16.1), mas não conseguiu mudar o desvio do coração dele, a independência e rebeldia, o egocentrismo. O mais trágico é que Deus parou de falar com Saul ainda quando Saul O procurou de desesperadamente (1 Sm 28.6 em diante).
 - ✓ Davi: teve cinco mentores em diversas fases de sua vida com onze momentos específicos de mentoria ou conselho registrados, sem falar de quantas outras vezes ele foi mentoreado e não foi registrado.
 1. Samuel o ungiu (1 Sm 16), o recebeu quando fugia de Saul (1 Sm 19), o ajudou colocar as pessoas certas em postos de confiança (1 Cr 9.22) e sua palavra teve peso profético (1 Cr 11.3)
 2. Natã assessorando quando à construção do templo (2 Sm 7); confrontando quanto a seu pecado de homicídio e adultério (2 Sm 12); transição do reino para Salomão (1 Rs 1 menciona Nata por nome 11 vezes!)
 3. Husai perante a crise com Absalão (2 Sm 15, 16)
 4. Aitofel “Naquela época, tanto Davi como Absalão consideravam os conselhos de Aitofel como se fossem a palavra do próprio Deus” (2 Sm 16.23).
 5. Gade o vidente, advertindo Davi antes de ser rei quanto a sair da fortaleza e fugir de Saul (1 Sm 22.5); no final de seu reinado, confrontando Davi no seu pecado do recenseamento (2 Sm 24.11-13, 18-19).
 - ✓ Davi, o homem segundo o coração de Deus, vivia um estilo de vida, sendo sempre mentoreado, tendo alguém que o ajudava a se alinhar com Deus.
 - ✓ Salomão: teve onze assessores para diferentes funções, mas nenhum profeta (mentor). Ninguém o confrontou quando ele se desviou gradativamente, caindo na ira de Deus. Acabou perdendo seu reino e tudo que ele conquistou por falta de um profeta (mentor).
- c) Elias com Eliseu
- d) Jesus com os vários discípulos. Seu compromisso com o discipulado é ressaltado na oração sacerdotal (ou do discipulador) em João 17, especialmente vv. 4 e 18; e em Mt 28.18-20.
- e) Barnabé com Paulo... e com João Marcos
- f) Paulo com Timóteo... e com Tito... evidente nas cartas dirigidas a eles. Veja especialmente 2 Tm 1.6,7; 2.1-2; 1 Co 4.14-21.

2 - Trios com mentor e mentoreados ou com mentor, mentoreado e observador

Antigo Testamento

- a) A Trindade: Pai, Filho e Espírito Santo.
- b) Adão e Eva com Deus (serpente como observador!) Uso de boas perguntas.
- c) Exemplos de trios ao redor de Moisés: ele com Aarão e Hur; ele com Aarão e Miriã; ele com Caleb e Josué (Nu 13).
- d) Elias e Eliseu com grupos de discípulos como observadores (2 Reis 2)

Novo Testamento

- a) Jesus – não temos registrado encontros de Jesus com um discípulo um a um. Ele valorizava muito o grupo pequeno, os observadores e apoiadores.
- b) Jesus com Pedro, João e Tiago – múltiplas passagens como Mt 17.1-9 (a transfiguração)
- c) **Jesus com Pedro, com João como observador em Jo 21.15-24, com destaque no v. 24.** Esta é uma ilustração excelente de trio com mentor, mentoreado e observador.
- d) Jesus com Maria (mentoreada) e Marta (observador) (e Lázaro): Lc 10.38-42.
- e) Jesus com os discípulos individuais na última noite de sua vida, sete indicados por nome, os outros observando cada interação; Jo 13-17.
- f) Jesus e o jovem rico (mentoreado) com os discípulos como observadores e depois também mentoreados. Mc 10.
- g) Jesus e Nicodemos com os discípulos como observadores. Jo 3.
- h) Jesus e os filhos de Zebedeu (mentoreados) e os demais discípulos (observadores): Mt 20.20-28.
- i) Jesus e a mulher pega em adultério (ela observadora; os Fariseus sendo mentoreados).
- j) Barnabé, Paulo e João Marcos.
- k) Paulo com Timóteo e as muitas testemunhas – 2 Tm 2.1,2.

Apêndice 3: Propostas de Projetos para Pastores e Equipes Pastorais Saudáveis

1 - Quatro Opções de Projetos

- A) **Sonhos sem planos são apenas fantasias.** Inspiração sem projeto não passa de emocionalismo. Ao mesmo tempo, existe o perigo do outro extremo: visão casada a uma forma, um método, um material ou uma estrutura acaba engessando. Vivemos na tensão criativa de precisar casar o sonho de todo pastor ser saudável e crescer nisso com uma multiplicidade de projetos. Dessa forma esperamos ter nossos pés no chão, mas manter nossa visão no eterno. Com essa esperança oferecemos quatro projetos, todos concretos e objetivos, mas cada um aberto a ser modificado para dar inúmeras opções de projetos segundo a necessidade e interesse de qualquer grupo de pastores ou líderes.
- B) Algumas pessoas querem um modelo bem simples, quase sem estrutura; outras querem bastante estrutura. Algumas preferem algo ocasional, outras algo regular. Algumas desejam ficar apenas no apoio pastoral pessoal; outras também desejam apoio em levantar sua equipe pastoral e até assessoria em caminhar para que sua igreja se torne mais saudável. Algumas não querem se comprometer a algo além de um semestre ou um ano; outras desejam algo mais profundo e sério a longo prazo que tenha um começo, meio e fim. Esperamos que nos quatro projetos que seguem, todos encontrarão algo que seja de sua preferência.
- a) *Foco leve no pastoreio pessoal*, enfatizando amizade e informalidade. Este projeto simples se baseia em compartilharem suas vidas e orarem juntos num grupo pequeno e estudarem um assunto juntos. Recomendamos a possibilidade de iniciar com *O Líder que Brilha*, mudando de assunto de ano em ano.
- b) *Foco leve no pastoreio pessoal e a formação de uma equipe pastoral*. Este projeto amplia o primeiro no sentido de acrescentar uma assessoria e foco leve num projeto compartilhado pelo grupo: a formação de uma equipe pastoral.
- c) *Foco aprofundado no pastoreio pessoal*, acrescentando ao primeiro projeto acima a prestação de contas intencional e a mentoria.
- d) *Foco aprofundando no pastoreio pessoal e a formação de uma equipe pastoral*. Este projeto incorpora os projetos acima e acrescenta a participação em seminários de treinamento anualmente onde o pastor participa com sua liderança principal. Isto pode ou não incluir assessoria adicional na formação da equipe pastoral.
- e) Não existe um único modelo de pastoreio de pastores.

2 - Fases na Formação de uma Equipe Pastoral Leiga

- a) O processo de desenvolver uma equipe pastoral naturalmente passa por **cinco fases que denominamos 1) amizade, 2) namoro, 3) noivado 4) casamento e 5) reprodução**. Descrevemos essas fases com mais detalhes no site do MAPI e no Seminário Introdução a Equipes Pastorais. A seguir as descrevemos de forma resumida.

- b) **Uma equipe pastoral** é a equipe de liderança que demonstra a visão da igreja através de seus relacionamentos e ministério, auxiliando o pastor na coordenação saudável da igreja. Esta equipe de aproximadamente três a seis pessoas é o “DNA” da igreja, a célula básica da qual todas as demais se baseiam. Nela a visão, os valores e a vida da igreja são demonstradas, porque ela é o exemplo do que a igreja pretende ser. Ela é a mostra do futuro da igreja, tanto um grupo pastoral como uma equipe de ministério. A liderança dos membros se baseia em funções e não apenas em posições. Cada líder tem um papel claro como, por exemplo, coordenador de alguma área na vida da igreja.
- c) O coração de uma igreja saudável é um pastor saudável e crescendo. O “coração estendido”, ao redor do pastor, é a equipe pastoral, a segunda chave para uma igreja saudável. Esta equipe não aparece de dia para noite; o processo de desenvolvimento, na verdade, é parecido a pessoas que querem se conhecer para então se casar. Nesse sentido, podemos ressaltar cinco fases:
- 1) **Amizade:** Grupo aberto de liderança interessado em caminhar com o pastor.
 - 2) **Namoro:** Grupo de Liderança definido, passando mais tempo juntos, sonhando a médio e longo prazo, aprendendo resolver conflitos, buscando a direção de Deus juntos.²
 - 3) **Noivado:** Equipe de Liderança com maior investimento de tempo e recursos, planejando a médio e longo prazo, crescente sentido de aliança, avançando nas características de uma equipe de alto rendimento.
 - 4) **Casamento:** Equipe Pastoral com aliança, interdependência, chamado e paixão, apaixonados uns pelos outros, por Deus e com a visão da igreja que Deus os deu.
 - 5) **Reprodução:** Equipe Pastoral de Especialistas capacitando e assessorando pastores e líderes de outras igrejas em suas áreas de especialização.

3 - Amizade: Grupo Aberto de Líderes que Caminham com o Pastor

Já que pastores e líderes, fazendo a Clínica poderão ter interesse de aprofundar a fase da amizade, esclarecemos essa fase aqui com mais detalhes. Nesta fase informal, o pastor convida líderes para caminharem com ele, mantendo um grupo aberto para as pessoas entrarem e saírem, criando um auto-selecionamento quanto ao potencial para a segunda fase. Ele pode estender um convite especial para algumas pessoas que refletem qualidades da equipe pastoral que ele quer levantar, ao mesmo tempo em que o convite é aberto para todos que se interessem.

Começando nesta fase de amizade e continuando nas outras, o pastor pode usar cinco processos de seleção que Jesus usou com os Doze:³

- a) **Encontros divinos:** encontros pessoais onde a vida de alguém é marcada por receber sabedoria, direção ou poder de Deus através da ajuda de outra pessoa.
- b) **Padrões divinos:** quando a visão, o compromisso e o ritmo de vida (disponibilidade) de várias pessoas coincidem.
- c) **Altas exigências:** que levam as pessoas a se autoexcluírem por não quererem pagar o preço.
- d) **Discernir quem responde a sua voz:** mostrando uma ligação espiritual.
- e) **Oração:** direção e confirmação do Pai.

² A seguir detalhamos um pouco a primeira fase de amizade. As outras quatro fases são descritas com alguns detalhes no site do MAPI: www.mapi-sepal.org.br no link de equipes pastorais: fases na formação de uma equipe pastoral. Elaboramos isto ainda mais no seminário “Introdução a Equipes Pastorais” oferecido pelo MAPI.

³ Detalhado no capítulo cinco do livro de David Kornfield, *As Bases na Formação de Discípulos*, Ed. Sepal.

3 - Atividades no ano da Amizade

- a) Estudar um livro juntos
- b) Módulos da Amizade – Abraço Amigo, Líder que Brilha, etc.
- c) Dinâmicas como: “03 Qualidades que gostamos no outro”, etc
- d) Férias, passeios e congressos juntos.
- e) Encontros de lazer
- f) Treinamentos iniciais: Visão da Igreja Saudável Nível 1 (VIS 1), Treinamentos sobre equipes, Clínica de Pastoreio, etc
- g) Contar suas histórias
- h) Comer juntos

4 - Livros Recomendados

- a) Collins, Jim; *Empresas Feitas para Vencer*, Campus (“Primeiro Quem, Depois o Que”)
- b) Kornfield, David; *Equipes de Ministério que Mudam o Mundo*, Sepal
- c) Lenzioni, Patrick; *Os Cinco Desafios (Disfunções) de uma Equipe*, Campus
- d) Maxwell, John; *As 17 Incontestáveis Leis do Trabalho em Equipe*, Mundo Cristão

5 - Perguntas de reflexão (para serem trabalhadas com a liderança da igreja)

- a) Como que o pastor e os líderes que têm potencial para se tornar uma equipe podem aprofundar sua amizade?

- b) Quais passos ajudariam vocês a se firmarem na fase da amizade?

Toques do Espírito

Use esta página para anotar tudo o que o Espírito Santo falar ao seu coração por meio da Palavra, da oração, das ministrações e dos testemunhos.

Avaliação da Clínica

(Tempo estimado: 15 min)

Objetivo: Oferecer a cada participante a oportunidade de avaliar os diversos aspectos da clínica para que possamos aperfeiçoar o conteúdo, as estratégias e a metodologia.

1. Responda as questões abaixo, destaque a folha e nos entregue, pois ela irá nos ajudar a identificar os pontos do nosso trabalho e a corrigir os pontos baixos.
 - A. Quais os pontos altos desta clínica, especialmente o que Deus fez ou o que Deus falou para você nestes dias.

 - B. Que áreas precisam ser melhoradas na Clínica (logística, local, refeições, conteúdo, etc).

2. Esta Clínica foi elaborada e aplicada com base nos catorze princípios importantes da educação de adultos e formação de líderes.⁴ Leia cada um dos princípios, e responda da seguinte forma: **(A)** Este princípio foi usado nesta clínica; e **(B)** Este princípio não foi usado nesta clínica.

14 Princípios na Educação de Adultos e Formação de Líderes

1. Seleção. Você foi escolhido para este treinamento segundo certos critérios.
2. O Espírito Santo como Mestre. Experimentou momentos e encontros divinos.
3. A Palavra de Deus foi usada no treinamento como alicerce e revelação viva.
4. Facilitador. Você foi ajudado a aprender o que e como você queria.
5. Exemplo. Houve demonstrações do que você precisa ser e fazer.
6. Relacional. Cresceu em relacionamentos comprometidos e pessoais.
7. Adaptador. Adaptou o conteúdo (apostila) à sua realidade.
8. Conceitos Transferíveis. Fáceis de ser lembrados, usados e passados a outros.
9. Avaliação e autoavaliação contribuíram para seu crescimento.
10. Grupos pequenos. Houve aprendizagem mútua, refletindo e praticando os princípios com outras pessoas.
11. Participação ativa. Houve didática interativa que estimulou a participação.
12. Perfil de competências. Foi capacitado no seu ser, fazer e saber.
13. Capacitação contínua. Inculcou o desejo de uma aprendizagem contínua.
14. Seguimento. Planos objetivos de seguimento para praticar a aprendizagem.

QUADRO DE RESPOSTAS

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

⁴ Estes princípios foram elaborados por TOPIC Brasil / AICP (Aliança Internacional de Capacitadores de Pastores). Mais informações no site <www.topicbrasil.org>.