

DESENVOLVIMENTO DE LÍDERES

Richard Everson de Oliveira

Uma das responsabilidades do líder é preparar novos líderes. Porém, é muito provável que você conheça líderes que mesmo próximos da aposentadoria ainda não tenham preparado alguém para assumir o seu lugar. Muitos líderes demoram e dificultam a transição da sua liderança. Quais algumas possíveis razões para isso? Queremos mencionar apenas três razões:

(1) Falsa identidade.

O líder constrói a sua identidade e valor pessoal em torno da função que exerce, e não em sua posição em Cristo. Ele gosta de se achar importante e o cargo de liderança traz essa possibilidade. O líder transforma a sua posição de liderança em um deus, é a sua idolatria, a fonte da sua satisfação na vida. Ele ficaria totalmente perdido só de pensar em perder esse status e tem medo de ser tornar alguém descartável e desprestigiado. É importante prestar atenção à advertência dada por Paul Tripp: “Obter a nossa identidade a partir do ministério não é apenas uma experiência ministerial perigosa e miserável, mas também perturba o tipo de comunidade ministerial de que precisamos e que serve a saúde espiritual dos colegas líderes”.⁹⁶

96 Tripp, Paul David. *Lead* (p. 161). Crossway. Kindle Edition.

(2) Insegurança pessoal.

O líder inseguro enxerga uma pessoa dotada por Deus com talentos e dons para a liderança como uma séria ameaça, por isso afasta qualquer um que tenha o potencial para sobressair ou substituir a sua liderança. Normalmente esse líder tem fortes tendências para a centralização e autoritarismo, e se cerca de pessoas que dificilmente poderiam destoar a sua liderança.

(3) Falta de prioridade.

Talvez o líder já tenha superado o perigo da idolatria e insegurança pessoal em sua liderança, mas fica tão envolvido com as urgências do ministério que não reserva tempo e energia para investir em novos líderes. É importante que o líder tenha em mente alguém que em médio e longo prazo possa vir a substituí-lo. Além disso, investir em novos líderes é uma oportunidade para abençoar o avanço da obra de Deus.

Como líder, você precisa superar essas tendências destrutivas e contribuir para o desenvolvimento de novos líderes, multiplicando ainda mais o impacto da sua liderança. Brevemente, vamos refletir sobre como Jesus investiu nos Doze, e Paulo em Timóteo.

1. Jesus e os doze

Pela narrativa dos Evangelhos observamos que muitos seguiam a Jesus, por isso podemos imaginar três círculos de relacionamento no qual o círculo maior representa as multidões,⁹⁷ o círculo intermediário os “discípulos”, e o círculo menor, como núcleo, o grupo dos “Doze” (Mt. 10.1-4; Lc. 6.12-16). O Senhor Jesus pessoalmente escolheu este pequeno grupo denominado “os Doze” (Mt. 26.20) e investiu a maior parte do seu tempo e energia no treinamento deles. Além disso, podemos observar que

97 O verbo “seguir” (*akolouthein*) e o particípio com uso adjetivo “aqueles que seguem” (*hoi akolouthountes*) aparecem regularmente nos Evangelhos para identificar as multidões que cercavam Jesus, mas também são usados nos Evangelhos para identificar os “discípulos” como aqueles comprometidos com Jesus. Cf. Richard N. Longenecker, ed., *Patterns of Discipleship in the New Testament*. Grand Rapids, MI: Eerdmans Publishing: 1996, 2.

dentre os doze discípulos, Jesus tinha um relacionamento mais próximo com Pedro, Tiago e João.⁹⁸

O processo de formação deste grupo menor não foi imediato. Os Evangelhos descrevem este processo em diferentes fases. A primeira fase podemos chamar de chamado à conversão (Jo. 1.35-51). A narrativa dos Evangelhos sugere que esses discípulos, embora tenham crido no Senhor, ainda continuavam com suas tarefas rotineiras. A segunda fase é o chamado ao ministério (Lc. 5.3-11). Após o Senhor ensinar a multidão, Ele desafia Pedro a se preparar para ser pescador de homens. Logo após esse episódio, André, Tiago e João também deixam seus negócios e passam a conviver intensamente com o Senhor. A terceira fase acontece quando os discípulos são chamados ao apostolado (Mt. 10.1-4; Lc. 6.12-16). O apostolado começa como uma espécie de estágio. Os discípulos saem em ministério e depois voltam para dar relatório e aprender ainda mais (Lc. 9.10; 10.17). A quarta fase do chamado ocorreu depois da ressurreição do Senhor Jesus. O Senhor aparece aos onze (Judas Iscariotes já não fazia mais parte do grupo, pois havia se suicidado) e dá a eles a grande comissão, ordenando-os que reproduzam o que aprenderam com Ele (Mt. 28.16-20).⁹⁹

O chamado dos Doze tem um importante significado, pois ocorreu depois que o Senhor já tinha completado pelo menos a metade do seu ministério terreno. Depois de exercer o ministério basicamente sem muita companhia, Ele passou a adotar a estratégia de investir neste pequeno grupo de discípulos visando prepará-los de maneira mais efetiva para um grande desafio: espalhar e ensinar o Evangelho até aos confins da terra. Além dos Doze, também algumas mulheres desfrutavam de uma proximidade com Jesus: Maria Madalena, Joana, Susana e muitas outras (Lc.

98 Embora não tenhamos certeza porque Jesus tinha um relacionamento mais próximo com Pedro, Tiago e João, sabemos que eles foram os primeiros discípulos a serem chamados por Jesus (Lc. 5.4-11), e foram testemunhas em três ocasiões especiais: a transfiguração de Jesus (Mc. 9.2-3); a ressurreição da filha de Jairo (Lc. 8.49-56); e no tempo de oração no jardim do Getsêmani (Mt. 26.36-38).

99 MacArthur, John. *Twelve Ordinary Men: How The Master Shaped his Disciples for Greatness and what He Wants to Do with You*. Nashville, TN: Thomas Nelson, 2002, 3-5.

8.1-3). Observe como Jesus investiu nos discípulos para desenvolvê-los como líderes.

Venham e verão

No início, em seus primeiros contatos com os discípulos, o Senhor disse: “Venham e verão”. (Jo. 1.39). A convivência de Jesus com os discípulos foi íntima e intensa e proporcionou uma dinâmica importante para o processo de aprendizado. Eles estiveram com Jesus nas mais variadas circunstâncias da vida, proporcionando muitas oportunidades para ouvir as suas palavras (ensino) e observar o seu procedimento (atitudes e ações).

Como Jesus, você também precisa convidar aqueles em quem está investindo para observá-los de perto: na realidade prática da vida em diferentes ambientes (casa, escritório, ministério etc.). “Venham e verão” é um convite para um tipo de relacionamento fundamental para o desenvolvimento de novos líderes. As máscaras precisam cair, a vida precisa estar aberta. O Senhor Jesus, como Deus-Homem jamais pecou ou podia pecar (Jo. 8.46; 2Co. 5.21; Hb. 4.15; 1Pe. 2.22). Porém, em relação a você, é importante que os seus liderados não o vejam como um super-herói que nunca erra, nunca se cansa, nunca se frustra e nunca se desanima. É preciso mostrar que você é gente de carne e osso como qualquer outra pessoa, e está buscando crescer em Cristo como qualquer outro crente precisa fazer.

Vão e voltem

Jesus também introduziu um outro aspecto em sua dinâmica com os discípulos. Depois de um certo tempo de convivência, Ele os enviou para que tivessem suas próprias experiências ministeriais. Em pelo menos duas ocasiões, os discípulos são enviados em uma missão específica e de curto prazo. Em Mateus 10.5 encontramos a informação do envio dos Doze; e em Lucas 10.1, o envio dos Doze com um grupo maior (setenta ou setenta e dois). Em Lucas temos o registro de que os discípulos voltaram e deram um relatório ministerial a Jesus, proporcionando uma grande oportunidade para ajudar os discípulos a avaliar e aprender com essa experiência (10.17). Em outras ocasiões, o Senhor delegou tarefas práticas aos discípulos, enquanto observava suas reações, como por exemplo o

milagre da multiplicação dos pães (Jo. 6.5-15). Podemos nos referir a esta dinâmica como se Jesus dissesse: “Vão, voltem e aprendam”.

É importante que você ofereça oportunidades práticas para as pessoas em quem você está investindo. Você delega alguma responsabilidade, observa o desempenho e toma iniciativa para refletir com a pessoa sobre a sua experiência, tendo como objetivo identificar as lições aprendidas e aquelas que ainda precisam ser adquiridas.

Agora vão, eu estarei com vocês

Finalmente, no final dos Evangelhos nós encontramos o Senhor Jesus enviando os discípulos para uma missão permanente. Eles deveriam repetir o processo aprendido com Jesus, enquanto Ele garantia sua presença constante e cuidadosa todos os dias (Mt. 28.18-20).¹⁰⁰ Talvez, por algum tempo, você ainda poderá manter contato com aqueles a quem ajudou a desenvolver proporcionando mentoria, encorajamento e uma abertura para novos aprendizados.

Portanto, podemos resumir a dinâmica do treinamento do Senhor Jesus com os Doze em três movimentos: 1º “Venham e vejam”; 2º “Vão, voltem e aprendam”; 3º “Vão, eu estarei com vocês”.

Obviamente ninguém pode fazer exatamente como o Senhor Jesus. Como Deus-Homem, Ele tem prerrogativas que nenhum de nós pode ter, entretanto, refletir sobre a maneira como Ele treinou os discípulos traz luz ao nosso desafio para desenvolver novos líderes.

2. Paulo e Timóteo

Ao ler o livro de Atos e as cartas paulinas constatamos que Paulo sempre procurou estar cercado de pessoas. Em suas cartas, ele cita pelo menos 30 pessoas pelo nome, aos quais foram influenciadas com o seu

100 O verbo μαθητευσατε está no imperativo aoristo, o que é uma forma simples de ordem no grego do NT (aoristo: indefinido ou indeterminado). A exortação é clara: “façam discípulos”. A tarefa é fazer discípulos de Cristo não deles mesmos. Os “seguidores” correm o perigo de serem discípulos de homens e não de Cristo. Os discípulos tinham o padrão do discipulado, eles sabiam as implicações. Os novos discípulos deveriam abraçar a mesma identificação, obediência e compromisso com o Mestre, que não é nada menos que “... se alguém quer vir após mim, negue-se a si mesmo, tome a sua cruz e siga-me”. (Mt. 16.24). A extensão da missão é enorme: “todas as nações”.

ensino e exemplo.¹⁰¹ Dentre eles, sem dúvida alguma, Timóteo é o maior destaque (2Co. 1.1; Fp. 1.1, 2.19-22; Cl. 1.1; 1Ts. 1.1; 1 e 2Tm.). Ele era o seu filho na fé,¹⁰² e é possível que este relacionamento tenha durado dezoito anos, até a morte de Paulo por volta do ano 68.¹⁰³ O relacionamento entre Paulo e Timóteo ilustra princípios aplicáveis para o processo de desenvolvimento de novos líderes.

1º Convivência

Paulo e Timóteo cultivaram um relacionamento próximo, a ponto de Paulo sentir sua falta e desejar sua presença (At. 17.15; 2Tm. 1.4).

2º Cuidado

Paulo conhecia algumas lutas particulares de Timóteo e procurou ajudá-lo a enfrentar isso: dificuldades na área física (1Tm. 5.23), emocional (2Tm. 1.4), espiritual (2Tm. 1.5-7) e ministerial (1Tm. 4.12). Paulo também o protege, pedindo que ele seja bem recebido e respeitado pelas lideranças e igrejas (Fp. 2.19; 1 Co. 16.10; 1Tm. 4.12). As duas cartas a Timóteo estão repletas de ordens (Paulo tem autoridade apostólica) e conselhos sobre como ele deveria desempenhar o seu ministério. O propósito é deixar muito claro a Timóteo (e às igrejas), aquilo que ele deveria saber (conhecimento), ser (caráter) e fazer (competência). Outro aspecto interessante é a informação de que Paulo sempre orava por Timóteo (2Tm. 1.3).

Parece que Timóteo era tímido e com tendências para recuar diante de pressão ou questionamentos (1Tm. 4.12; 5.19, 21). Várias vezes Paulo procurou confirmar o chamado, a capacitação e a conduta ministerial de Timóteo (1Tm. 1.18; 4.6; 4.14; 6.11-12). Paulo também elogiou a reputação dele, reconhecendo a sua fidelidade à doutrina e ética bíblicas (2Tm. 1.5; 3.10; 4.5).

101 Dennis McCallum e Jessica Lowery, *Organic Discipleship: Mentoring Others into Spiritual Maturity and Leadership*. (Houston, TX: Touch Publications, 2006), p.27.

102 Timóteo era filho de mãe judia convertida e pai grego (At. 16.1). É provável que ele tenha se convertido por meio de Paulo, quando este esteve em Listra, pois em quatro ocasiões, Paulo o chama “filho” (1Tm. 1.2, 18; 1 Co. 4.17; 2Tm. 1.2). Timóteo desfrutava de boa reputação e aceitou ser circuncidado para acompanhar Paulo (At. 16.2-3).

103 Carlos Pinto, *Foco & desenvolvimento no Novo Testamento* (São Paulo: Hagnos, 1985), p.429.

O cuidado é uma demonstração valiosa no apoio a alguém que está se desenvolvendo na vida e ministério.

3º Cooperação

Paulo reconheceu Timóteo como seu cooperador (At. 19.22; 20.4; 1 Ts. 1.1; 3.2; Fp. 1.1; 1 Co. 16.10; 2 Co. 1.1, 19; Rm. 16.21; Cl. 1.1; Fm. 1). Servir lado a lado é uma ótima oportunidade para o aprendizado.

4º Confiança

Em várias ocasiões, Paulo delegou a Timóteo alguma responsabilidade ministerial demonstrando confiança quanto ao seu caráter e competência para o ministério. Por exemplo: em Tessalônica (1 Ts. 3.5), Filipos (Fp 2.19), Éfeso (1 Tm. 1.3) e Corinto (1 Co. 4.17).

5º Crescimento pessoal

Paulo estimulou Timóteo a não viver acomodado, mas progredir (1 Tm. 4.15-16). Ele não esperava a perfeição em Timóteo, mas o seu contínuo progresso. Embora alguns pudessem considerar Timóteo um jovem inexperiente, ele ganharia admiração e respeito à medida em que demonstrasse o resultado da sua dedicação à piedade e pregação da verdade.¹⁰⁴ Isso serviria de testemunho para a igreja.

Sem dúvida alguma o relacionamento entre Paulo e Timóteo ilustra ricamente como pode ser o seu relacionamento com as pessoas em quem você está investindo para que se desenvolvam como líderes.

Como aplicar os exemplos do Senhor Jesus e de Paulo no desafio de desenvolver novos líderes? Vamos aproveitar os princípios observados em Jesus e Paulo e trabalhar algumas questões práticas. Sugerimos cinco estágios simples para o desenvolvimento de novos líderes: (1) Avaliar; (2) Apresentar desafios; (3) Acompanhar; (4) Analisar os resultados; (5) Avançar.

104 Naquela cultura, alguém com menos de 40 anos era considerado jovem. Kelly sugere que Timóteo não tinha mais que 35 anos. Cf. John N. D. Kelly, *Epístolas Pastorais: introdução e comentário*, trad. Gordon Chown (São Paulo: Vida Nova, 1983), p.105. Bürki sugere que ele teria entre 30 e 40 anos. Cf. Hans Bürki, *1 Timóteo*, trad. Werner Fuchs (Curitiba: Editora Evangélica Esperança, 2007), 60.

3. Processo de desenvolvimento

A. Avaliar

A avaliação já faz parte do processo de seleção das pessoas em quem você investirá tempo e energia, visando desenvolvê-las como líderes. Quais critérios devem ser observados logo no início? Sugerimos selecionar pessoas que apresentem três qualidades:¹⁰⁵

(1) Ser ensinável: a pessoa reconhece quando não sabe e que precisa aprender? É difícil ajudar alguém a aprender quando ela sempre está dizendo que já sabe;

(2) Ser disponível: a pessoa está pronta para seguir o processo? Se ela dá desculpas de que sempre está ocupada demais para seguir o processo, então ela não está disponível;

(3) Ser fiel: a pessoa está comprometida com o processo e cumpre as orientações? É difícil investir em alguém em quem não se pode confiar.

Portanto, para iniciar o processo de desenvolvimento de novos líderes é necessário algum tempo para observação. Consistentemente, a pessoa em que se pretende investir apresenta essas qualidades básicas acima?

Além de observar essas qualidades, a avaliação inicial tem por objetivo procurar entender onde as pessoas estão: Quais são os aspectos fracos e fortes em seu caráter e competência? Quais são os seus talentos e dons espirituais? Como é o temperamento delas?

Para descobrir essas informações, você poderia utilizar algum recurso de avaliação¹⁰⁶, mas a melhor maneira seria estabelecer algum tipo de relacionamento que possibilite conviver e conversar com a pessoa em potencial.

Outra maneira interessante é seguir o exemplo de Jesus. Ele expôs os discípulos a situações práticas que provocaram medo (tempestade no mar), desconforto (multidão ao redor deles), dúvida (multiplicação dos pães, perguntas) e até entusiasmo (a viagem missionária de curto prazo)

¹⁰⁵ A primeira vez que ouvi sobre o conjunto dessas três qualidades foi com Howard Hendricks que foi professor do Dallas Theological Seminary por muitos anos.

¹⁰⁶ Algumas ferramentas conhecidas para a avaliação de perfil são: DISC, Teste Big Five, Teste de Perfil Star, Grit Scale, Growth Mindset, MBTI Teste.

etc. Situações difíceis e diferentes trazem oportunidades para conhecer as pessoas e ajudá-las a se conhecerem melhor.

B. Apresentar os desafios

O objetivo é tirar as pessoas de sua zona de conforto e criar desequilíbrios que as levem a questionarem a adequação de suas habilidades. Por exemplo, você desafia um líder dizendo: “Agora você será o responsável pelo próximo retiro dos homens”. Isso é um desafio, pois ele ainda não fez isso. Esse desafio, além de tirar a pessoa da zona de conforto, possibilita oportunidades para o desenvolvimento pessoal e ministerial.

Jesus fez isso muitas vezes com os discípulos, veja apenas alguns exemplos: “eu os farei pescadores de homens” (Mt. 4.19); “onde vamos comprar comida para toda esta gente?” (Jo. 6.5); “Chamando os Doze para junto de si, enviou-os de dois em dois e deu-lhes autoridade sobre os espíritos imundos” (Mc. 6.7); “Vá para onde as águas são mais fundas”, e a todos: “Lancem as redes para a pesca” (Lc. 5.4); “vão, e façam discípulos de todas as nações” (Mt. 28.19). Paulo também desafiou Timóteo ao enviá-lo para Tessalônica (1Ts. 3.5), Filipos (Fp. 2.19), Éfeso (1Tm. 1.3) e Corinto (1Co. 4.17). Certamente não foi fácil para Timóteo representar o apóstolo e tratar de várias dificuldades nas igrejas.

As pessoas que você quer ajudar a se desenvolverem não podem simplesmente fazer o que sempre fizeram. Dê a elas alvos que são difíceis de alcançar, diferentes da experiência habitual e conhecida. Você precisa desafiá-las e oferecer oportunidades que proporcionem progresso através de experiências reais de liderança. Uma das coisas chave para isso é envolvê-las naquilo que você está fazendo. Porém, não se esqueça de apoiá-las durante todo o processo, esse é o próximo passo.

Além disso, você pode incluir algum elemento cognitivo no processo, como leitura, participação em alguns cursos e conferências.

Acreditamos que a pessoa que está no processo de desenvolvimento para a liderança precisa focar equilibradamente em três áreas essenciais da sua formação: estudo, a vida pessoal e o ministério. Encontramos esse paradigma na vida de Esdras: ‘Pois Esdras tinha decidido dedicar-se

a estudar a Lei do Senhor e a praticá-la, e a ensinar os seus decretos e mandamentos aos israelitas. ‘ (Esdras 7:10). Observe que Esdras se preocupou em estudar, praticar e depois ensinar. Nessa ordem! Esses três aspectos precisam estar equilibrados no processo de desenvolvimento de novos líderes.

C. Acompanhar

Normalmente, todo processo de desenvolvimento é demorado, difícil, e de certa forma, dolorido. Enquanto a pessoa está em ação no ministério, ela certamente enfrentará dificuldades, frustrações, medos, ansiedade, críticas, apenas para mencionar alguns exemplos. Portanto, você precisará acompanhar essa pessoa enquanto ela se desenvolve!

Desenvolvimento implica em mudanças no caráter (atitudes) e conduta (ações), aquisição ou aperfeiçoamento das competências necessárias para o exercício da liderança, enfrentamento de críticas, ajustamento da vida pessoal e familiar, e tantos outros aspectos comuns que fazem parte desse processo. Acompanhar a pessoa em ação é fundamental!

O Senhor Jesus e o apóstolo Paulo demonstraram essa preocupação na vida daqueles em quem eles investiram. Paulo, por exemplo, escreveu cartas para Timóteo e Tito. Aliás, o próprio Senhor Jesus o encorajou ao enfrentar situações difíceis no ministério (At. 18.9-11; 23.11; 27.23).

Como você pode acompanhar a pessoa em quem você está investindo? Certamente, você não pode se comprometer além do que pode. É melhor você ter poucas pessoas em quem está investindo, mas tem tempo e atenção para elas, do que um grupo maior sem o devido cuidado. Você precisará ter condição para observar essas pessoas em ação e ouvir as suas experiências ao conviver e conversar com elas.

Sugerimos que tenha encontros em grupo (caso esteja investindo em três ou mais pessoas) e encontros pessoais. A conversa em grupo, mesmo que os participantes sirvam em ministérios diferentes, poderá enriquecer a experiência de aprendizado.

D. Analisar a experiência

Você apresentou os desafios e acompanhou o líder em ação, agora chegou a hora de analisar como foi a experiência. O que foi alcançado? Quais foram as dificuldades e como elas foram enfrentadas? Onde houve progresso? Onde houve fracasso? O que ainda falta aprender, adquirir ou aperfeiçoar nas áreas do conhecimento, caráter e competência? Você precisará ajudar o líder em desenvolvimento a interpretar suas experiências e aprender com elas.

Observe que sem o devido acompanhamento não será possível fazer uma análise adequada. O objetivo é você ouvir as considerações da pessoa que esteve acompanhando, mas também dar a ela o seu próprio feedback. O líder em desenvolvimento precisa muito das percepções e sabedoria de um líder mais experiente.

Muitos líderes fracassam nesse ponto. Deixam de separar um tempo de qualidade para esse tipo de conversa. O processo de aprendizado eficaz exige ação (o que foi feito?), observação (o que aconteceu como resultado do que foi feito?) e reflexão (como você analisa o que aconteceu?). Toda a experiência vivida é útil para o progresso do líder em desenvolvimento. Deus é o primeiro a estar totalmente ativo na vida dessa pessoa e você é um instrumento Dele para ajudar no processo. Algumas pessoas deixam de extrair lições importantes das experiências que vivem, mas você poderá ajudá-las a não perderem essa oportunidade!

E. Avançar

Chegou a hora de traçar novos alvos e avançar. O líder em desenvolvimento poderá assumir a mesma responsabilidade, porém agora com mais experiência. Ou ainda assumir novos desafios. É possível obter algum avanço, ou seja, experimentar algum desenvolvimento pessoal e ministerial.

Pode ser também que a pessoa não progrediu muito, ou até fracassou. Isso não significa que o processo deve ser abandonado e a pessoa descartada. É importante dar uma nova chance, mas duas questões precisam ser observadas:

(1) Existe a necessidade de arrependimento e confissão de pecado? Observe Provérbios 28.13: *“Quem esconde os seus pecados não prospera, mas quem os confessa e os abandona encontra misericórdia”*. Caso haja algum fracasso moral na vida da pessoa que você está treinando, isso não pode ser ignorado. O que é necessário reconhecer, confessar e abandonar? Lembre-se de que o objetivo não é a punição, mas a restauração. Observe Gálatas 6.1: *“Irmãos, se alguém for surpreendido em algum pecado, vocês, que são espirituais, deverão restaurá-lo com mansidão. Cuide-se, porém, cada um para que também não seja tentado”*. A graça de Deus nos ensina a demonstrar compaixão e dar os passos bíblicos necessários para a plena restauração daquele que fracassou.

(2) Existe a necessidade de se avaliar e ajustar alguma expectativa? Talvez as expectativas de desenvolvimento da pessoa não foram equilibradas. Esperava-se muito dela e a decepção foi ainda maior. Ou talvez tenha superado as expectativas e agora o desafio pessoal e/ou ministerial pode ser ainda maior.

Nem sempre as pessoas em quem estamos investindo vão progredir como esperamos. É necessário paciência e perseverança. Por outro lado, a falta de algum progresso pode indicar que a pessoa não está realmente comprometida com o processo. Você se lembra das três qualidades essenciais para alguém crescer? (ser ensinável, disposto e fiel) Se a pessoa em quem você esteve investindo durante um tempo não apresentou essas qualidades, talvez seja necessário você rever se realmente vale a pena manter essa pessoa no processo. O que não podemos fazer é descartar a pessoa sem antes dar-lhe a chance de refletir sobre o seu aproveitamento e renovar o compromisso para uma nova etapa.

Conclusão

Como líder, você precisa estar em constante desenvolvimento e envolvido no desenvolvimento de outros. Você pode pensar na pessoa que talvez venha a assumir as suas funções, mas também em outros que vão se unir a você, na sua equipe, ou servir em outros ministérios.

Você não pode negligenciar este aspecto do seu ministério. Observe mais uma orientação de Paulo para Timóteo: *“Portanto, você, meu filho, fortifique-se na graça que há em Cristo Jesus. E as palavras que me ouviu dizer na presença de muitas testemunhas, confie-as a homens fiéis que sejam também capazes de ensiná-las a outros”* (2Tm. 2.1-2).

Paulo está pensando na multiplicação de pessoas preparadas para servir a Deus. A ideia é passar adiante a fé e doutrina apostólica. Há quatro estágios envolvidos na multiplicação:

1° *Cristo confiou a mensagem a Paulo*: Gl. 1.12 (observe que Paulo aprendeu diretamente com Cristo).

2° *Paulo confiou a Timóteo* (*“E as palavras que me ouviu dizer na presença de muitas testemunhas”*)

Timóteo aprendeu ouvindo o ensino de Paulo (1.13-14; 2.2). Foi ensino público (*“muitas testemunhas”*). Não era algo secreto e ouviu várias vezes. Também aprendeu observando a vida de Paulo (2Tm. 3.10-13).

3° *Timóteo deveria agora “confiar a outros”* (*“confie-as a homens”*). A palavra traduzida aqui para *“homens”* é *anthropos* (ἄνθρωπος) em grego, e pode ser traduzida como pessoa ou ser humano.

Confiar a quem? Que tipo de pessoa?

“homens (ou pessoas) fiéis”: Alguém confiável para preservar a fé apostólica. Não poderia adular, acrescentar, diminuir ou comprometer.

“que sejam também capazes de ensiná-las a outros”. Alguém competente para passar a fé apostólica a outros.

4° *Os que aprenderam com Timóteo deveriam agora transmitir a outros*.

Um líder saudável se reproduz em outros líderes, e nesse capítulo apresentamos um processo simples e útil.

Antes, porém de encerrarmos este capítulo ainda temos uma pergunta: você está experimentando um constante desenvolvimento pessoal e ministerial? O que aprendeu no último ano? Se você não cultivar uma atitude de aprendiz, será fácil ficar na mesmice e se acomodar com o nível do seu conhecimento, caráter e competência. Entretanto, todos nós precisamos cultivar uma santa inquietação que nos impulsiona a querer crescer ainda mais. Não para o nosso sucesso, mas porque queremos es-

pelhar ainda mais o caráter piedoso de Cristo e exercer o ministério de maneira mais eficaz. Howard Hendricks estava certo ao constatar que “Se pararmos de aprender hoje, vamos parar de ensinar amanhã.”¹⁰⁷

Para você refletir

1. *No último ano, como avalia o seu próprio desenvolvimento? Pense em aspectos do seu caráter, conhecimento, competência no ministério que desenvolve ou qualquer outra área que gostaria de avaliar?*
2. *Refleta sobre a maneira como Jesus investiu no desenvolvimento dos Doze. O que chama a sua atenção? Por quê?*
3. *Refleta sobre a maneira como Paulo investiu no desenvolvimento de Timóteo. O que chama a sua atenção? Por quê?*
4. *Atualmente, você está ajudando alguém ou um grupo de pessoas a se desenvolver como líder? Se sim, à luz das informações desse capítulo, como avalia o que tem feito? Quais são os aspectos fortes e fracos no seu ministério de desenvolvimento de novos líderes?*
5. *Faça uma lista com os nomes das pessoas que têm o potencial para aperfeiçoar ou ainda aprender a serem líderes, de acordo com a perspectiva de Deus. Elas apresentam as três qualidades essenciais? Como você poderia convidá-las a iniciar um processo de desenvolvimento pessoal e ministerial?*

¹⁰⁷ Howard Hendricks, *Teaching to Change Lives: Seven Proven Ways to Make Your Teaching Come Alive*. (Colorado Springs, CO: Multnomah, 2011), p.17.