

## Liderando uma Equipe Jovem

Dan Reiland

*Caro Líder Ministerial,*

*Membros da equipe de todas as idades precisam de liderança. Este artigo focaliza em liderar uma equipe jovem. Se você tiver uma equipe jovem ou planeja empregar uma equipe jovem, eu o incentivo a ler sobre para captar algumas idéias práticas que vêm da experiência e das entrevistas com equipes jovens.*

*Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland*

**E**u amo liderar equipes jovens. Eu sei que, às vezes, eles me vêem como um ser da era Jurássica, mas também eles também confiam que eu tenho o melhor interesse por eles no meu coração. Eles sabem que eu torço pelo seu sucesso. A equipe jovem tem bons instintos sobre este tipo de coisa. Sabem quem está à favor deles e quem simplesmente os emprega.

A equipe jovem é divertida para trabalhar e me mantém jovem. Bem, jovem de coração. Sem o pessoal de vinte e poucos anos eu nunca teria sido introduzido aos mais finos prazeres do humor refinado encontrado na série da tevê The Office. Eu vi primeiro um episódio de The Office em um vôo de volta de Kiev, Ucrânia, onde eu tive a oportunidade de treinar os líderes da igreja em liderança. Um outro membro da equipe, de cerca de 40 anos, estava me dizendo como aquilo era engraçado. Eu prestei atenção ao DVD no seu computador por aproximadamente cinco minutos e Michael era tão idiota que me fez querer bater em alguém. Aquilo não podia ser bom. Aquele foi o fim do The Office para mim. Quase dois anos mais tarde eu estava junto com um grupo de vinte poucos anos que eu dirigia na liderança e o entusiasmo deles foi contagiante! Agora eu estou ligado. Michael ainda é um idiota, mas eu me divirto e tenho uma explosão de gargalhadas.

Eu não estou sugerindo que você regresse a um estágio anterior na sua vida ou finja ser algo além de você mesmo para liderar a equipe jovem. Mas ajuda, entrar às vezes, no seu mundo e não fazer com que eles sempre entrem no seu.

Parte de liderar uma equipe jovem é ficar conectado ao seu mundo. Eu nunca havia tocado no Guitar Hero<sup>1</sup>, que o mesmo grupo de vinte e poucos anos adora tocar. Nós estávamos em um retiro da liderança juntos e aproximadamente a uma hora da manhã, graças ao treinamento deles e ao nível ajustado em fácil, eu entrei no mundo do pseudo estrelato do rock. Agora eu era o idiota. Mas foi muito divertido.

Eu não estou sugerindo que você regresse a um estágio anterior na sua vida ou finja ser algo além de você mesmo para liderar a equipe jovem. Mas ajuda, entrar às vezes, no seu mundo e não fazer com que eles sempre entrem no seu. Sinceramente, eles não gostam de rever Seinfeld e nem de escutar rock clássico. Meu filho de 18 anos disse-me recentemente: "Pai, só porque é velho não o torna um clássico." OK, está bem dito, João Pedro!

<sup>1</sup> Guitar Hero é um jogo onde o jogador toca uma guitarra e acompanha o ritmo da música tocando sua parte. Há diferentes níveis de dificuldade no jogo.

Você não pode conduzir a equipe jovem recordando como era quando você era jovem. Isto não funciona. Não era a mesma coisa então. Se você tem mais de 40 anos, você começou no ministério antes que os computadores e a tecnologia fossem uma parte integrante da vida do ministério. Sua equipe jovem não conhece ministério sem estas coisas. E isto é só a ponta do iceberg. Do YouTube ao Twitter, estamos num novo dia. Pessoalmente, eu acho isto é ótimo. Eu espero que você também ache porque a equipe jovem é o futuro da liderança local da igreja.

Se você tem mais de 40 anos, você começou no ministério antes que os computadores e a tecnologia fossem uma parte integrante da vida do ministério. Sua equipe jovem não conhece ministério sem estas coisas. E isto é só a ponta do iceberg.

Não há fórmula perfeita alguma para conduzir a equipe jovem, mas há alguns princípios que, se você praticar consistentemente, terá um bom progresso em desenvolver a confiança e a conexão relacional que você precisa para construir uma grande equipe.

Antes que eu entre no assunto, deixe-me mencionar diversos membros de vinte e poucos anos da nossa equipe que me deram ótimos pensamentos para este artigo: Anson McMahon, Becky O'Mara, Brett Moore, Welch Miles, e Jason Berry. Obrigado!! Bem, um deste grupo deslizou na borda do grande abismo dos trinta e poucos anos; mas eu não direi quem!

- [Não estereotipe](#)

Há jovens em algumas equipes de igreja que têm pouca ou nenhuma ética no trabalho, possuem um senso de hierarquia e se queixam muito. Mas este grupo é minoritário. A grande maioria da equipe jovem tem os olhos abertos, é viva, cheia da paixão e de visão e quer, genuinamente, mudar o mundo. São espertos e pegam a coisa. Querem aprender e crescer. Estes novos membros da equipe amam ao Senhor e querem ver as vidas das pessoas mudadas. Então, tenha cuidado para não estereotipar. Nós todos conhecemos jovens que pensam que sabem tudo, produzem pouco e se queixam muito (hey, também há muitas equipes velhas iguais a esta) mas, sinceramente, são em pequeno número. Apenas parece que há muitos deles porque são barulhentos. Demita-os e siga em frente. Acredite em mim: há muitos jovens espertos lá fora que estão com fome de fazer a diferença.

- [Diga a verdade](#)

Seja honesto sobre o ministério. Traga-os para dentro de vez em quando. Nem sempre é apropriado, mas dê oportunidades aos jovens da equipe de fazer parte das conversas que estão acima e além de suas responsabilidades. É um ótimo treinamento e eles, frequentemente, apresentam insights únicos. Kevin e eu chamamos um casal jovem da equipe de lado e lhes falamos a sobre a mudança potencial da igreja antes que qualquer pessoa soubesse. Nós queríamos a perspectiva deles. Foi inestimável.

Seja honesto sobre o ministério. Seja honesto sobre o seu desempenho. Seja honesto sobre o futuro deles

Seja honesto sobre o seu desempenho. Se eles errarem diga-lhes. Não diga OK quando não achar que está e não vá acumulando seus erros. Seja atual. Fale sobre como ser um líder melhor. É assim que nós todos aprendemos!

Seja honesto sobre o futuro deles. Se você tiver um lugar para eles deixe-os saber. Se você não os vir na equipe num futuro previsível, seja honesto sobre isto. Eles podem ter outras oportunidades para ocuparem-se se souberem que você não tem planos para eles a longo prazo.

- [Proteja](#)

A equipe jovem é entusiasmada e ansiosa por dar muitas horas para o trabalho de sua igreja. Isto é uma coisa boa. Você não quer uma equipe preguiçosa ou queixosa. Mas certifique-se que eles têm tempo para sua vida pessoal e em família. Eles apreciarão mais a vida e transformar-se-ão em líderes mais saudáveis e bem formados. Em última análise, conseguirão fazer mais coisas. Cada igreja tem sua própria cultura, mas algumas coisas são imutáveis tais como um dia de descanso e uma certa quantidade de noites em casa. Treine-os sobre como repousar efetivamente, do mesmo modo como você os treinaria em como realmente trabalhar quando estão na igreja.

Proteja a equipe jovem dos detentores de poder na igreja tal como os membros da diretoria. Nós somos abençoados na nossa igreja, por não termos membros da diretoria com a mão pesada mas não é este o caso em muitas igrejas. Se você der a um membro da equipe a permissão e a autoridade de iniciar ou cuidar de um determinado evento ou programa, e ele não for bem, não deixe todo o peso da diretoria cair sobre ele. Você também é responsável. Você carrega o peso com eles. Outra vez, é assim que eles aprendem e que você os incentiva a manterem-se crescendo.

Treine-os sobre como repousar efetivamente, do mesmo modo como você os treinaria em como realmente trabalhar quando estão na igreja.

- [Delegue \(não de verdade\)](#)

Delegar é algo muito falado e discutido como se realmente acontecesse na maioria de organizações. Não acontece. Eu reconheço que é complicado. Há alguns riscos que não podem e não devem ser tomados. Mas afinal qualquer organização que se compromete a criar novos líderes, permanecendo saudável e culturalmente relevante, deve delegar verdadeiramente para a equipe mais jovem.

Delegar não é um direito, ou algo a ser levado leve. Em seu núcleo trata da confiança e de dar uma responsabilidade significativa. Delegar não é uma licença para alguém fazer o que quer. Delegar é liberar alguém para fazer o que é necessário. Delegar não é seguir sua própria agenda; é fazer a coisa certa para a organização. Mas nesta coisa certa, deve haver liberdade verdadeira, não um micro-gerenciamento. É difícil, eu sei. Nenhum de nós faz a coisa certa o tempo todo. Mas entre no jogo e dê o seu melhor tiro. Dê à equipe o espaço que ela precisa para liderar.

Delegar não é uma licença para alguém fazer o que quer. Delegar é liberar alguém para fazer o que é necessário. Delegar não é seguir sua própria agenda; é fazer a coisa certa para a organização.

- [Desenvolva](#)

O desenvolvimento é o processo vital de investimento para o bem da pessoa mais do que para o bem da organização. Isto pode parecer como um gerenciamento fiscal pobre, ou talvez nem mesmo parecer estratégico, mas pelo contrário, no final beneficia a organização por abençoar o membro da equipe. A chave é seu coração. Se seu coração for pela equipe quase tudo o mais entrará no lugar.

Equipar é treinar toda a equipe para conseguir que o trabalho seja feito, mas desenvolver (mais frequentemente no tópico de liderança) é mais um investimento na pessoa. O modo que eu gosto de descrever isto é que eles tornam-se pessoas "maiores, melhores e mais fortes" graças aos seus esforços de desenvolvimento. Há uma mistura entre os dois, equipar e desenvolver, mas é só lembrar que equipar está mais baseado nas habilidades que beneficiam a organização e desenvolver é mais baseado na capacidade total do indivíduo. O desenvolvimento pode ser, mas não tem que

ser mais complicado do que levar sua equipe através de um bom livro de liderança em conjunto. Portanto não espere, pule e comece já.

- Inclua

Eu mencionei anteriormente que, às vezes, é bom integrar a equipe jovem, incluí-los em conversas e em projetos do ministério além de suas responsabilidades regulares. Os novos membros da equipe querem ser incluídos. Querem aprender. Sempre que possível, leve alguém com você quando viajar. Faça bom uso do tempo no aeroporto e no voo ou use o tempo com uma conversa introspectiva. Divirta-se e aproveite, mas certifique-se de guardar algum tempo para uma conversa séria sobre como eles estão indo, suas forças e fraquezas e sua liderança em geral.

Não fale o tempo todo! Escute. Faça boas perguntas; perguntas com significado e com profundidade que levem ao crescimento do membro da equipe. "O que você pensa?" é uma das minhas favoritas. Tente fazer suas perguntas específicas. Por exemplo, não pergunte apenas "o que você está lendo?" A resposta a esta pergunta não revela muito, a menos que eles digam "nada." Em vez disso pergunte: "O que você está aprendendo com o que você está lendo?" Ou, "o que você discorda do que está lendo e por que?" Este tipo de pergunta é muito mais valiosa e produtiva. Eis aqui algumas outras ótimas perguntas para você fazer: "Qual foi o erro mais recente que você cometeu e o que você aprendeu com ele?" "Se você ministrasse o sermão do último domingo, como você o teria feito diferente?" "O que você acha que é mais forte (em sua igreja): evangelismo ou discipulado?" "Por quê e como você melhoraria o mais fraco destes dois?" Existe um número quase ilimitado de boas perguntas. Continue perguntando e continue ouvindo. Sobretudo, mantenha o fluxo da conversa.

Não seja muito rápido para corrigir um novo membro da equipe. O tópico pode ser mais subjetivo do que você pensa, e de fato, você pode aprender a partir da perspectiva deles!

Esta lista é para você começar. Do "não estereótipo" até o "inclua" há muito que você pode fazer. Você pode também tornar a lista mais longa. Seja qual for o seu enfoque, dê tudo de si para tirar ao melhor da equipe jovem, primeiramente para o crescimento pessoal da liderança deles e em segundo lugar para o bem da igreja. Você ficará satisfeito com os resultados.

## Desejo de bênçãos.

---

Liderança Ministerial é uma publicação periódica sem vínculo denominacional com o objetivo de compartilhar artigos de interesse para membros da liderança de sua Igreja. Para solicitar sua inclusão ou exclusão da lista de distribuição, escreva para [wzuccherato@yahoo.com](mailto:wzuccherato@yahoo.com)

Tradução para o português Silvia Giusti. Editor e revisor, Wilson R. Zuccherato

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – fevereiro de 2009.

\*Novidade\* Agora você pode encontrar qualquer número antigo do "Liderança Ministerial" no site da Igreja Metodista – 5ª. Região Eclesiástica no seu tópico Liderança: <http://5re.metodista.org.br>