

CURSO DE **LIDERANÇA**

Ministério da Criança
Divisão Sul-Americana

NÍVEL 5
Módulo 2





Curso de Liderança

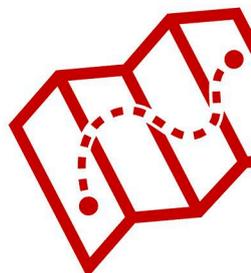
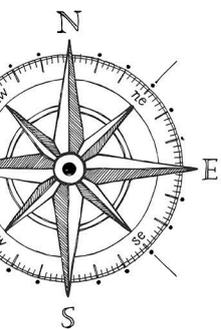
Ministério da Criança

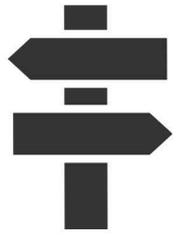
NÍVEL 5

Módulo 2

Trabalho em Equipe

Perfil de Liderança





Ficha Técnica

Coordenação Geral

Divisão Sul-Americana
Glaucia Clara Korkischko

Autoras

Dra. Soraya Cunha Couto Vital
Psicopedg. Cuca Lapalma

Revisora Técnica

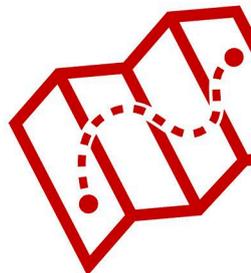
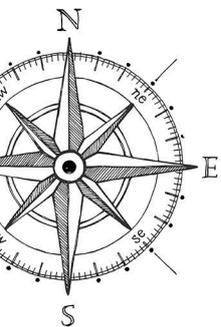
Dra. Suzete Araújo Águas Maia

Revisora de Texto

Mara Moraes

Diagramação

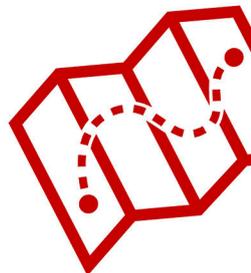
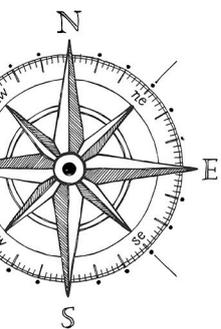
Ewig Studios

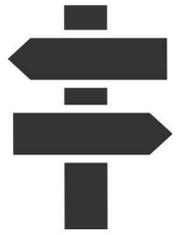




Índice

Introdução.....	4
1. O que é Liderança?.....	5
2. Perfis de Liderança.....	8
Líder Facilitador	9
Líder Modelo	12
Líder Guia	16
Líder Servo	18
3. Perigos na liderança cristã	20
4. Jesus, o líder por excelência.....	22
Referências.....	23

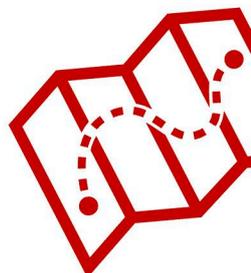
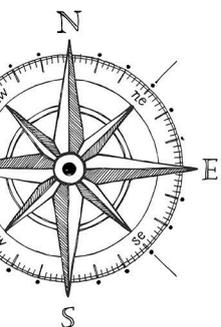


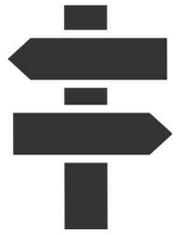


INTRODUÇÃO

Seja muito bem-vindo ao módulo 2 do Curso de Liderança. Continuando com a formação do nível 5, o foco deste material estará na figura de você como líder, professor ou pai que acompanha o desenvolvimento espiritual das crianças. Apenas lendo este material você não irá se tornar um líder melhor, mas o animará a refletir e se capacitar para melhorar a forma como você lidera outros.

Lembre-se de que a primeira pessoa que você lidera é você mesma. Essa verdade não se relaciona apenas com a questão da disciplina necessária para atingir os objetivos propostos, tem a ver com a sua pessoa e a capacidade de ter controle sobre a própria vida. É reconhecer, que para levar os outros ao caminho da salvação, é necessário estar nesse caminho e conhecer Aquele a quem está seguindo. Se for necessário, volte a ler o material disponível no módulo 1 do nível 5, que aborda especificamente a questão do desenvolvimento espiritual do líder.





1. O QUE É LIDERANÇA?

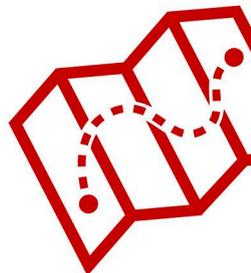
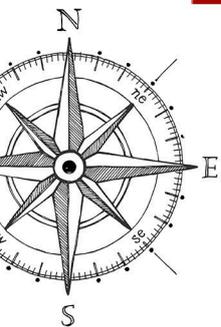
Liderança é um termo que sugere a ideia de comando ou controle de um indivíduo sobre os seus seguidores, tendo como base um conjunto de traços pessoais.



Atualmente, os principais estudiosos sobre liderança identificam nítidas diferenças entre um chefe e um líder.

Chefiar é fazer com que as pessoas façam o que você quer, liderar é fazer com que as pessoas queiram fazer o que você considera necessário.

“ Mas só é possível tornar-se um líder dentro deste conceito se os respectivos liderados o respeitam e o reconhecem como tal. ”





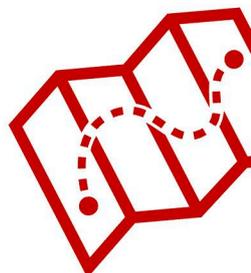
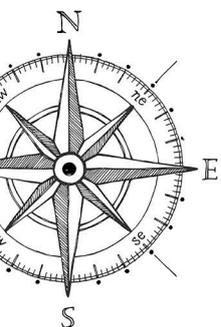
Marinho (2006) apresenta duas definições de liderança. A primeira diz respeito ao próprio líder: **“Liderança é uma arte. E, na arte de liderar, o instrumento do artista é o seu próprio ser. Dominar a arte de liderar é dominar a si próprio. Em última instância, o desenvolvimento da liderança é um processo de autodesenvolvimento!”**. E a segunda faz referência ao grupo, à interatividade com as pessoas que lidera: **“[...] liderança envolve muito mais fatores que o talento de um líder, e está estreitamente relacionado com os valores que permeiam a interatividade entre as pessoas.”**

Pode-se dizer então que, com relação à liderança, há duas classes de pessoas: uma é formada por líderes e a outra por sua equipe. É verdade, porém, que muitos dos grandes líderes, em qualquer ramo de atividade humana, foram, inicialmente, seguidores. Logo, para que haja liderança são necessários pelo menos três elementos:

Um líder: alguém que possui determinadas qualidades de personalidade e capacidades de realização, que ao mesmo tempo o integram e o destacam no grupo ou na situação em que se encontra.

Um grupo: que pode ser formado por muitas ou poucas pessoas.

Uma situação: que é a atividade ou o trabalho que deve ser realizado pelo grupo.



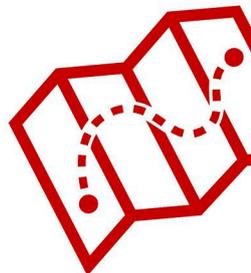
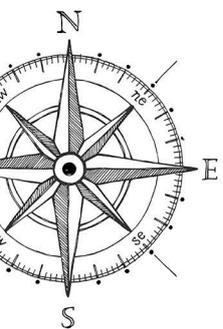


Isso não é diferente no Ministério da Criança. Há figuras de liderança (diretores, coordenadores e professores de classe) que são imprescindíveis para que o grupo tenha sucesso. Um bom líder é alguém que se destaca no grupo e o influencia, e consegue manter seus seguidores motivados e unidos enquanto se empenham por alcançar os objetivos propostos. É também aquele que identifica habilidades e competências em sua equipe – em determinada situação um pode demonstrar estar mais qualificado que outros para alcançar os objetivos esperados. Desse modo, em um mesmo grupo, um pode resolver melhor certa situação e outro pode destacar-se em situação diferente.

O conceito de liderança está muito trabalhado dentro da perspectiva de empresas e negócios. Mas como disse Jucá (2013) “a liderança não está apenas no topo das organizações. Liderar é ser corresponsável pelo desempenho de outras pessoas. É influenciar o comportamento de alguém. Professores lideram, pais lideram. Eles engajam pessoas, desenvolvem talentos, contribuem para moldar o futuro e para entrega de resultados no presente.”



Você tem nas suas mãos a oportunidade de servir a Deus com seus talentos, influenciar crianças e famílias com o Evangelho eterno e acompanhá-los na caminhada espiritual ao Céu.



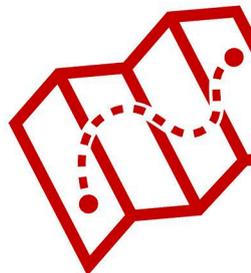
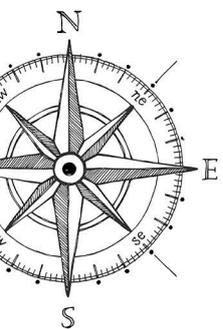


2. PERFIS DE LIDERANÇA

De acordo com Penteadó (2018), em 1939 três especialistas que trabalhavam na Universidade de Iowa – Kurt Lewin, Ronald Lippitt e Ralph White – buscando descobrir mais sobre a natureza da liderança, fizeram estudos com grupos de voluntários. Estes participaram de diversas atividades, em diferentes situações, e foram submetidos a diversos tipos de controle.



Depois de vários meses de observação, estudo e análise do comportamento deles, chegaram à conclusão de que existem estilos ou perfis de liderança, e alguns foram denominados a partir das seguintes características:





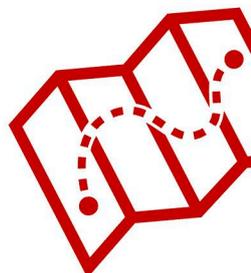
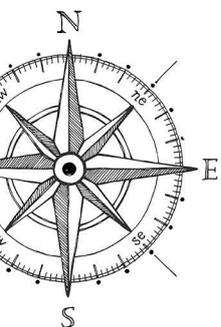
LÍDER FACILITADOR

Marlene foi nomeada como coordenadora do Ministério da Criança da sua igreja. É a primeira vez que assume esse cargo e sente o peso do desafio que tem aceitado cumprir. Procurou conhecer todos os detalhes da responsabilidade com a líder anterior e organizou uma reunião com os professores das classes infantis onde apresentou os objetivos a serem alcançados. Juntos trabalharam com ideias para realizar nesse ano, escutou os desafios que enfrentam os professores com seus alunos, e elaboraram um plano de trabalho para atrair as crianças e as suas famílias à igreja.

Ao exercer o perfil facilitador, o líder crê que os liderados se sentirão muito mais motivados para fazer o que precisa ser feito se puderem participar das decisões. Por isso, ele ajuda a definir as aspirações do grupo, incentiva a cooperação e facilita a tomada de decisões e o desenvolvimento das responsabilidades.



Segundo Groba (2015), a formação das novas gerações de líderes faz parte do dia a dia de um líder facilitador, e estes certamente lançarão mão do estilo que aprenderam, por ser mais agradável e produtivo. Além disso, há três características e habilidades básicas que identificam o líder facilitador. São elas:



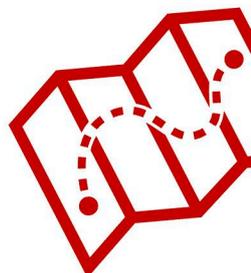
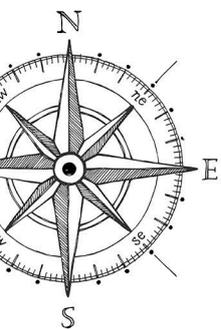


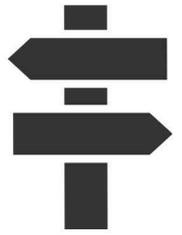
- **A humildade:** porque compreende que é necessário saber ouvir, respeitar as diversas opiniões e saber responder. Não existem perguntas sem respostas e “não” também é uma resposta.
- **A empatia:** porque é preciso compreender como as pessoas funcionam dentro dos seus ambientes.
- **A clareza de propósito:** que inclui a visão dos objetivos que devem ser alcançados.



Mas há desafios para esse perfil de liderança? A resposta é sim.

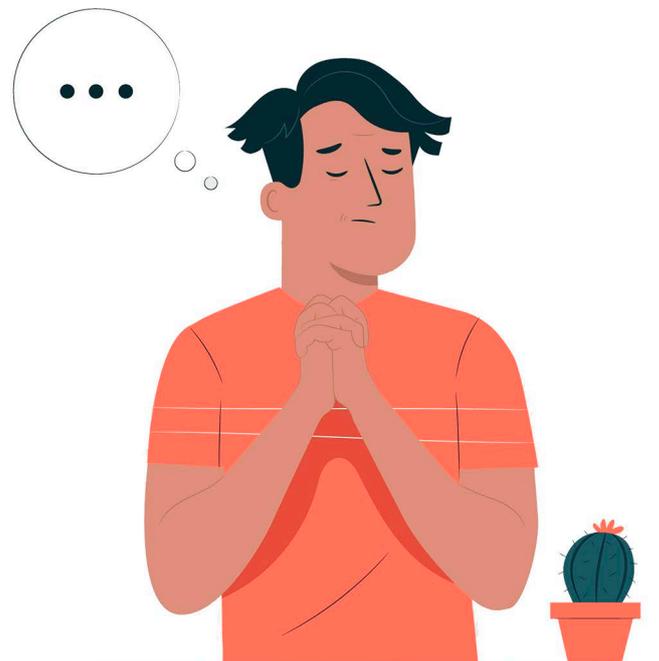
Não se pode negligenciar que há alguns desafios à implementação da liderança facilitadora, como a comunicação eficaz, a maturidade das equipes e a expectativa sobre seus resultados. A título de exemplo, se houver uma equipe do Ministério da Criança muito acostumada com um estilo mais tradicional de liderança, a implantação da liderança facilitadora deve ser feita de maneira cuidadosa e gradual, regada com boas doses de comunicação eficaz, para que todos entendam as novas propostas e, mais importante, sintam-se à vontade com esse novo cenário. Caso isso não ocorra, efeitos adversos podem ser esperados, tais como retração da equipe, pré-julgamento do líder como sendo “fraco” ou sem “pulso” e, invariavelmente, queda na produtividade e frustração na conquista de metas, apenas para citar alguns.





ENTÃO, O QUE FAZER?

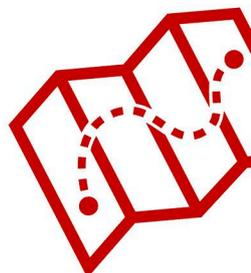
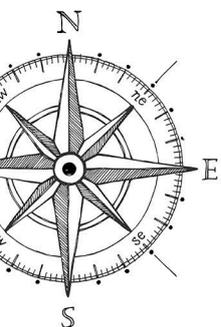
É preciso realizar os ajustes necessários no decorrer do processo: uma análise ampla, envolvendo o histórico da equipe, os perfis que a compõem e desafios que devem ser vencidos. Assim, ajustar a equipe do Ministério da Criança na sintonia correta é ter resultados de melhor qualidade. A liderança facilitadora faz com que talentos surjam, exponham-se e sejam reconhecidos apropriadamente. Faz com que o ambiente do Ministério se torne muito melhor, mais colaborativo, mais amigável e, conseqüentemente, mais eficaz.



“

Todo obreiro a quem foi confiada a liderança [...] deve trabalhar como Cristo trabalhou. (WHITE, 2004, p. 39)

”



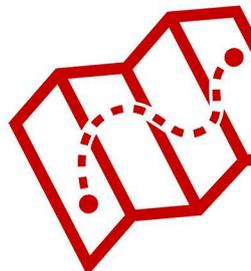
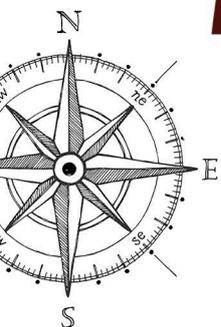


LÍDER MODELO

Eleni tem trabalhado no Ministério da Criança “desde sempre”. Tem um talento especial para se aproximar das crianças e facilmente conquista o coração de todos. Quem trabalha com ela percebe com facilidade a preocupação que sente pela salvação das crianças e procura contagiar a outros nesse mesmo objetivo. Capacita constantemente compartilhando as suas ideias para fazer o evangelho mais atrativo para as crianças de forma simples e baseada nos métodos de Cristo. A sua vida é um exemplo de cristianismo que inspira a outros a imitá-la.

Rodrigues (2016) afirma que um dos papéis mais importantes de um líder é ser um modelo das atitudes e comportamentos que deseja ver em outras pessoas. Para ser um modelo, o líder precisa dar o exemplo. Ao dar o exemplo, torna-se uma referência, inspirando as pessoas a buscar a excelência e a darem o melhor de cada um.

Visto que liderança também é o processo de influenciar os outros, para que entendam e concordem quanto ao que fazer e como fazer, facilitar os esforços individuais e coletivos para obter os resultados almejados, há uma estreita ligação entre liderança e influência. O líder exerce influência quando consegue afetar as crenças, atitudes e o comportamento de seus seguidores. E nada influencia mais do que o exemplo.





Quando o líder do Ministério da Criança dá o exemplo torna-se um modelo e cria na mente de sua equipe uma visão do que é possível fazer, inspirando-a e motivando-a a entrar em ação. De acordo com Rodrigues (2016), esse processo pode ser conduzido em seis etapas:



Etapa 1 – Questione-se (ao executar essa etapa, você deve seguir quatro passos):

1) *Identifique seus objetivos, questionando-se: que tipo de exemplo você quer ser? Que atitudes e comportamentos você quer que seus liderados formem? Que resultados espera obter com isso?*

2) *Compare suas respostas com a situação atual. Que exemplo você está dando? Que atitudes e comportamentos seus liderados estão formando? Que resultados você está obtendo?*

3) *Verifique a distância entre a situação atual e a situação desejada. O que você pode fazer para diminuir ou eliminar essa distância?*

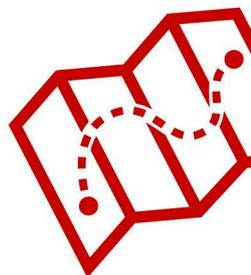
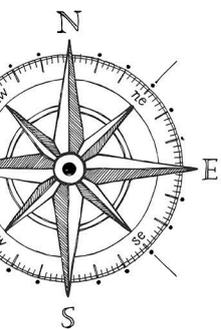
4) *Defina que comportamentos e atitudes você precisa desenvolver ou aprimorar e quais deles você precisa mudar.*



Etapa 2 – Mantenha a coerência

Para dar um exemplo positivo é preciso manter a coerência, observando pelo menos quatro procedimentos:

- *Dizer o que pensa e fazer o que diz. Para transmitir credibilidade, seus pensamentos, seu discurso e suas ações precisam estar alinhados.*
- *Ser consistente em seu comportamento. Exibir um comportamento apenas ocasionalmente não basta para dar um exemplo.*
- *Vivenciar seus valores para dar uma demonstração de força e poder interior.*
- *Transmitir convicção. As pessoas se sentem inspiradas quando percebem que o líder realmente acredita no que diz e no que faz.*





Etapa 3 – Use o tempo qualitativamente

Por mais ocupado que você esteja, use bem o tempo que você passa com sua equipe, dando a atenção devida e proporcionando constantes feedbacks, para não passar a impressão de um líder frio e distante.

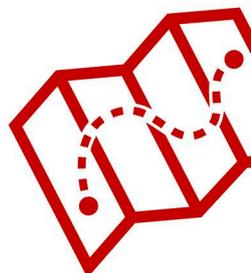
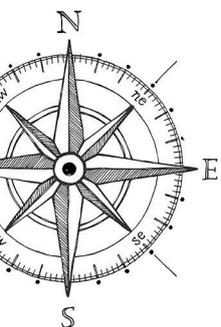
Etapa 4 – Segmente suas ações

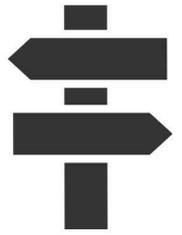
Isso significa organizar ou dividir alguma experiência, informação ou conhecimento em partes maiores ou menores, mais amplas ou mais específicas, mais abstratas ou mais complexas, de acordo com o nível de compreensão e as necessidades de aprendizado das pessoas com as quais está interagindo.



Etapa 5 – Observe a sua fisiologia

Sua postura, expressão facial, gestos e tom de voz são elementos importantes para fortalecer ou enfraquecer o exemplo que você pretende transmitir. Não dá para ser um modelo de entusiasmo se a sua fisiologia transmite desânimo, nem para ser um modelo de determinação se a sua postura revela hesitação e insegurança. Aprenda a observar sua fisiologia, tornando-a coerente com o exemplo que você quer transmitir.





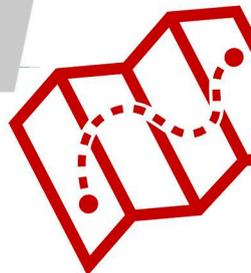
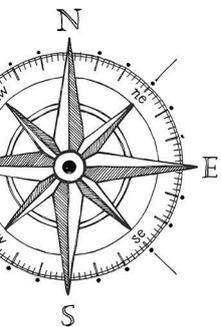
Etapa 6 – Busque a excelência

Para se tornar um modelo, você deve investir em seu aprendizado e desenvolvimento. Do contrário, corre o risco de tornar-se um modelo ultrapassado. Nenhum exemplo é mais poderoso do que o do líder que está sempre buscando o próprio crescimento.

“

O povo refletirá em alto grau o espírito manifestado pelo dirigente. Se os dirigentes, professando crer nas solenes e importantes verdades que devem provar o mundo hoje, não manifestam zelo ardente em preparar um povo que subsista no dia de Deus, podemos esperar que a igreja seja descuidada, indolente e amante dos prazeres. (WHITE, 2004, p. 32)

”



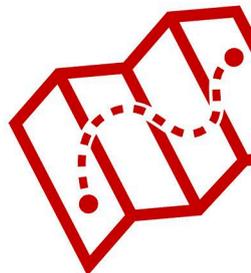
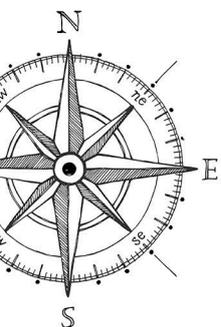


LÍDER GUIA

Diego chegou ao Ministério da Criança por acompanhar seu filho à Escola Sabatina. Com o tempo se envolveu na liderança e pelo seu compromisso e dedicação foi eleito coordenador desse departamento. Ele reconhece que tem muito para aprender por isso convida líderes de outras igrejas ou profissionais relacionados com a tarefa de educar as crianças para capacitar-se e capacitar seus liderados. Se preocupa com a vida pessoal dos professores e sempre os anima primeiramente a ter um relacionamento espiritual com Deus.

O líder guia é o condutor de sua equipe, o que identifica os níveis de desenvolvimento de seus liderados e está à frente para direcioná-los à excelência. É reconhecido pela capacidade de execução do trabalho e motivação em relação à situação que sua equipe precisa executar. Seu perfil de liderança é semelhante ao pastoreio, por isso pode ser desenvolvido com base em quatro elementos simples: o cuidado, a assessoria, a reflexão e o estudo.

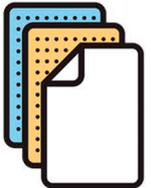
Segundo Lamp (2022), o **cuidado** é um tempo de ouvir atentamente os que estão sob a sua condução, permitindo que respondam perguntas sobre como estão em sua vida pessoal e no ministério. A **assessoria** é quando o líder tem a oportunidade de ser intencionalmente o mentor em áreas estratégicas da vida de seus liderados. A mentoria requer algumas habilidades adicionais para realmente funcionar bem e, quando acontece, é um ponto alto do encontro para muitos de sua equipe.





A **reflexão** é um momento breve, especial, um pensamento ou devocional com base na Bíblia. Não é necessário pregar, mas é importante considerar que todos nós precisamos ser desafiados a ter um encontro com as verdades bíblicas. O líder guia compreende que a verdadeira transformação pessoal acontece em um encontro com o poder da Palavra de Deus, por isso não abre mão desse recurso ao estar com os que lidera.

Por fim, o **estudo** significa reservar um tempo para discutir um capítulo de um livro ou a apresentação de uma ferramenta nova para nossos ministérios. Líderes que acreditam no pastoreio entendem a importância de aprendizagem contínua e intencional para suas vidas e para aqueles que lidera.



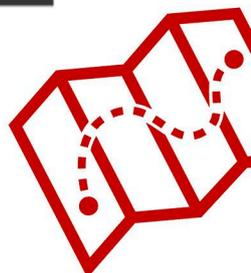
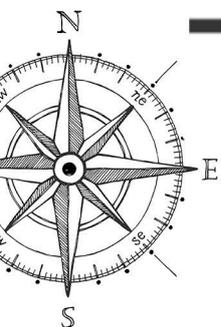
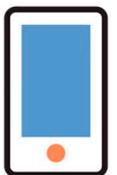
Em termos práticos, Lamp (2022) considera que o cuidado e a assessoria são mais personalizados quando o líder guia se reúne com sua equipe por 30 ou 40 minutos, aproximadamente, e, durante o encontro, permite que cada participante tenha uma oportunidade de ser ouvido, de receber ou dar encorajamento, de perceber o agir e o mover de Deus sobre sua vida.



É importante que o líder guia dedique-se a formar e encorajar seu grupo, porque com o aumento das complexidades e demandas no Ministério da Criança, um líder solitário é um alvo fácil para o desânimo, a depressão ou uma desqualificação no ministério. É tempo de guiar os que têm guiado os pequeninos.



Vocês não devem empenhar-se em moldar as pessoas de acordo com suas próprias ideias, inclinações e práticas. Através de vida consagrada e altruísta, através do poder do Espírito Santo trabalhando em nossa mente, devemos revelar, não nossos próprios caminhos e vontade, mas o poder do amor dAquele que deu a Si mesmo por nós para que pudéssemos remover nossos próprios traços de caráter e moldá-lo à perfeição do caráter de Cristo. Ele morreu para que pudéssemos cultivar os atributos de Seu caráter, e elevar, purificar e alegrar o coração e vida de outros. (WHITE, 2004, p. 49)



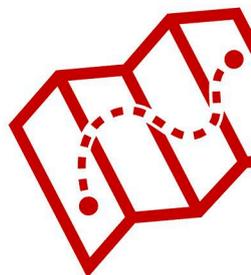
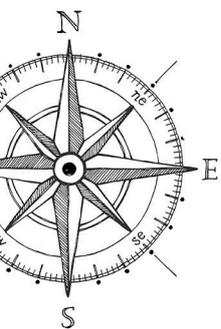


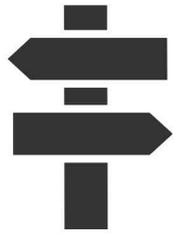
LÍDER SERVO

Lúcia é de baixo perfil, mais conhecida por ser dedicada naquilo que faz. Foi escolhida como líder do departamento porque não havia quem assumisse o cargo. Ela aceitou o desafio e procurou aprender sobre a responsabilidade que colocaram nas suas mãos. Reuniu os professores para encorajá-los e entender melhor as necessidades do departamento. Teve que enfrentar críticas pela sua falta de experiência por parte de uma professora, mas com humildade demonstrou que isso não seria um empecilho para cumprir com o chamado de Deus que ela sentiu no coração. Doou seu tempo e recursos para facilitar o acesso das crianças a materiais e atividades relevantes para o crescimento espiritual. Sempre fez primeiro aquilo que ela esperava que seus liderados fizessem e a través de projetos, incentivou as crianças e suas famílias a se envolverem na missão.

“ Você não precisa ter um diploma de faculdade para servir. Não é fundamental conhecer a segunda lei da termodinâmica na física para servir. Só precisa ter um coração generoso e uma alma movida pelo amor. (Martin Luther King Jr) ”

A sociedade está muito acostumada a dar honras e reconhecimento às pessoas importantes. Elas são servidas por aqueles que estão “abaixo”. Isso gera um contraste enorme com a figura de um líder servo. Parece que “líder” e “servo” não combinam para o mundo. Mas os cristãos não tomam os parâmetros do mundo para serem bons líderes. A Bíblia disse: “bem como o Filho do Homem não veio para ser servido, mas para servir e para dar a sua vida em resgate de muitos”. (Mt 20:28) Jesus é o máximo exemplo de líder servo e a sua maior motivação para servir era o amor. E como é o amor de Jesus? “Desinteressado, demonstra cuidado e responsabilidade”. (Suárez, 2013)





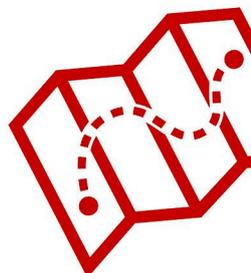
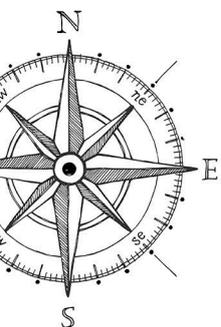
Servir é se sacrificar pelos outros e pode ser levado à prática de diversas formas. Segundo Hunter (2006) os aspectos principais de um líder servo são:

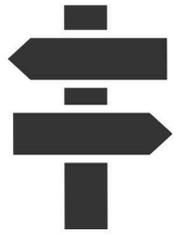
- Encontra tempo para ouvir as pessoas e tratá-las como se fossem importantes.
- Através do serviço e o sacrifício desenvolve a autoridade e em consequência a influência.
- Dedicar tempo para identificar e atender as necessidades legítimas dos outros.
- Sabe perdoar, pedir desculpas e dar uma segunda chance mesmo quando não sente vontade.
- Fazer as coisas certas são uma prioridade mesmo com o risco de ser rejeitado, mal interpretado, até usado em algumas situações.
- Através do serviço, desvia a atenção de si mesmo e tem humildade para aprender de outros.

O que para muitos pode representar uma fraqueza ou um dever, na visão do líder servo é a essência da sua vida.



Cumpra-nos a nós, como pais e como cristãos, imprimir a nossos filhos direção devida. Devem eles ser cuidadosa, sábia e ternamente guiados às veredas do serviço cristão. Temos para com Deus o solene compromisso de criar nossos filhos para Sua obra. Rodeá-los de influências que os induzam a escolher uma vida de serviço, e dar-lhes o devido preparo, eis nosso primeiro dever. (White, 2007, p. 395)

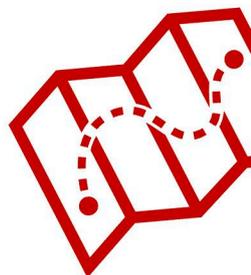
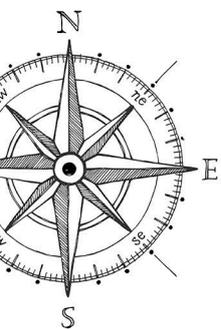


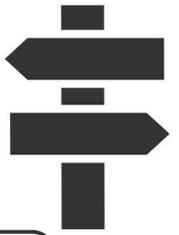


3. PERIGOS NA LIDERANÇA CRISTÃ

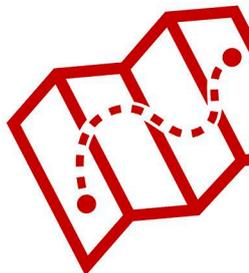
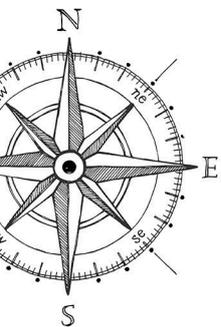
Há diferença de liderança com apenas interesses humanos e liderança espiritual. Os líderes cristãos têm desafio maior, pois seu rol se situa no contexto do grande conflito. Não lidera para ter mais ganâncias na empresa, nem para escalar posições e melhorar o salário.... não. O líder cristão tem como objetivo a ganância de almas para Jesus.

Algumas considerações de Zuhul (2006) em relação a diferença entre uma liderança humana e uma liderança espiritual podem ser:





<i>Liderança humana</i>	<i>Liderança espiritual</i>
Confia em si próprio	Confia em Deus
Toma as suas próprias decisões	Consulta a Deus para decidir
Cria métodos próprios	Busca os métodos de Deus e os segue
Gosta de mandar	Se deleita em obedecer a Deus e em pedir antes que mandar
É motivado por interesses egoístas	É motivado pelo amor de Deus e ao próximo
É autossuficiente	Depende de Deus e de seus irmãos
Só prefere altos cargos e responsabilidades maiores	Está disposto a servir onde Deus mandar, por mais humilde que seja a responsabilidade
Se nega a compartilhar o que sabe por temor de perder a posição	Compartilha com seus colaboradores seus conhecimentos para ajudar-lhes a ganhar experiência





Dessa lista podem-se extrair alguns perigos que os líderes cristãos podem enfrentar. A liderança vem acompanhada de vantagens especiais: o líder tem posição, poder e privilégio. Isso significa que ele pode chegar mais alto, consegue fazer mais e pode chegar a ter mais. Cada uma dessas coisas são um benefício legítimo da liderança, porém esses privilégios podem vir acompanhados de tentações. Às vezes o poder transforma a pessoa e isso faz com que comece a tratar com menosprezo aos outros, pode ter exigências excessivas que desmoralizam e procurar obter ganância dos privilégios.

Por isso é tão importante a consagração do líder para refletir a Jesus e submeter a Ele o eu.

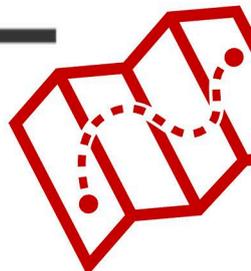
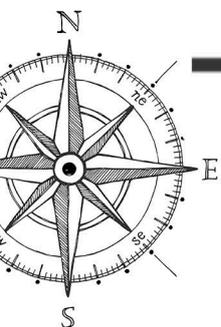
Jesus, o líder por excelência

A Bíblia oferece inúmeras lições para quem deseja ser um líder segundo o coração de Deus. O mais importante é entender que a liderança é uma habilidade a ser conquistada e temos o melhor líder de todos para nos inspirar com seu exemplo: Jesus. Se todas as características do perfil do líder apresentadas aqui parecem muito difíceis de viver, apenas viva estas três características de Jesus como líder apresentadas na Bíblia, segundo Chávez (2021):



- Ele amava as pessoas (Mt 9:36)
- Ele supria as necessidades das pessoas (Mt 15:30; Lc 6:17,18; Jn 6:2)
- Ele os capacitou de forma prática e interessante (Mt 13:34; Mc 10:1; 12:37)

“ E há uma recompensa para esta verdadeira liderança amorosa que Cristo com seu exemplo nos propõe: “Quando se manifestar o Supremo Pastor, vocês receberão a imperecível coroa da glória” recompensa imerecida, mas que o grande coração de amor de Jesus se digna a conceder-nos porque na sua generosidade de espírito, sabe apreciar nossos pequenos e grandes esforços por ser bênção para o nosso próximo. (Claverie, 2017) ”





Referências

CHÁVEZ, Enzo. Principios de liderazgo y administración en la vida de Jesús y Pablo. 2021.

Disponível em:

<https://pastor.adventistas.org/es/principios-de-liderazgo-y-administracion-en-la-vida-de-jesus-y-pablo/>

CLAVERIE, Pablo M. Líderes siervos. Revista Adventista, 2017. Disponível em:

<https://revistaadventista.azurewebsites.net/2017/05/09/lideres-siervos/>

GROBA, H. O líder facilitador se coloca a serviço da equipe. Entrevista à Work Life. Robert Half Talent Solutions. 2015. Disponível em:

<https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/o-lider-facilitador-se-coloca-servico-da-equipe.>

HUNTER, James C. Como se tornar um líder servidor: os princípios de liderança de o monge e o executivo. Rio de Janeiro: Sextante, 2006

JUCÁ, FERNANDO E COLABORADORES. Academia de liderança: Como desenvolver sua capacidade de liderar. 7 Mares, 2013. Ebook Pearson. (196 p.). ISBN 9788561773359.

Disponível em: <https://middleware-bv.am4.com.br/SSO/unasp/9788561773359> Acesso em: 20 mar. 2022.

LAMP, D. Pastoreio de pastores na prática. 2022. Disponível em:

<https://sepal.org.br/pastoreio-de-pastores-na-pratica/>.

MARINHO, R. M. Liderança em Teoria e Prática. In: OLIVEIRA, J. F. de.; MARINHO, R. M. (Orgs.) Liderança: uma questão de competência. São Paulo: Saraiva, 2006.

PENTEADO, J.R.W. Técnica de Chefia e Liderança. São Paulo: Livraria Editora Pioneira, 2018.

RODRIGUES, S. O líder como modelo. Insights ao Autodesenvolvimento. 2016. Disponível em:

<https://sergiorodriguesblog.wordpress.com/2016/11/13/o-lider-como-modelo/>

SUÁREZ, Adolfo S. Nos passos do mestre: a essência do discipulado bíblico. 1. Ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2013.

WHITE, Elena. G. Liderança Cristã. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2004.

WHITE, Elena G. A ciência do bom viver. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2007. Disponível em <https://m.egwwritings.org/pt/book/11255/info>

ZUHUL, Danilo. Liderazgo Cristiano. ENAD, 2006.

