

Criados para Missão:

Modelos Eficazes
para Distritos e Líderes

Bob Broadbooks
Gustavo Crocker

BEACON HILL PRESS OF KANSAS CITY

Copyright 2011 by Beacon Hill Press of Kansas City

ISBN 978-0-8341-2824-8

Printed in the
United States of America

Cover Design: Kevin Williamson
Interior Design: Sharon Page

Todas as citações da Escritura são tiradas da *Bíblia Sagrada*,
Nova Versão Internacional® (NIV®).

Conteúdo

Prólogo

Prefácio

Introdução

Três Razões para Distritos

1. Distritos: Seu Propósito
2. Porquê Distritos?
3. O que é um Distrito?

Seis Marcas de um Distrito Saudável?

4. Distritos como MODELOS:
As Marcas de um Distrito Saudável

Seis Características Essenciais de um Superintendente Distrital

5. Superintendentes Distritais Eficazes:
As Seis Prioridades Essenciais de um Supervisor Eficaz

Conclusão – Pode Ser Feito

Apêndice

Notas

Prólogo

Bob Broadbooks e Gustavo Crocker escreveram um livro cujo tempo é chegado! Num tempo onde as denominações buscam identidade, eles redigiram uma obra-prima sobre o propósito e missão de um distrito no contexto da igreja global.

Este é um livro para cada superintendente distrital e membro da junta consultiva distrital que quer dirigir eficazmente. Gosto da ênfase três-seis-seis porque encoraja cada distrito a sair da multidão das coisas comuns e tornar-se no todo que Cristo pretende que seja.

Cada leitor deve prestar atenção especial às “Seis Marcas de um Distrito Saudável” e usar estes pensamentos como guia para rever a operacionalidade actual do seu distrito. Também as “Seis Características Essenciais de um Superintendente Distrital” providenciarão muito material para debate para aqueles que querem medir a sua eficácia como líderes distritais e considerar possibilidades de crescimento.

“Porquê Distritos?” irá desafiar as suposições e modo operacional de cada líder denominacional que quer sair do *status quo* para uma organização missionalmente focada. Este livro é um lembrete precioso de que o tempo chegou para os distritos se tornarem missionalmente focados em vez de estarem enterrados em detalhes administrativos.

Finalmente, ao ler este livro, fui inspirado a acreditar que todos os que lerem estas páginas irão redescobrir o propósito bíblico e missiológico de um distrito. Encorajo-vos a lê-lo com uma mente aberta e pedindo a Deus que vos dê o discernimento para fazer crescer o vosso distrito e tornarem-se um modelo de eficácia missional para outros seguirem.

Dr. Stan Toler
Superintendente Geral
Igreja do Nazareno

Prefácio

Bob Broadbooks e Gustavo Crocker escreveram um livro missional desafiador que explora o propósito e função dos distritos dentro da Igreja do Nazareno. O agrupamento de congregações em distritos tem sido uma prática denominacional por mais de um século. De tempo a tempo, contudo, alguns pastores e líderes leigos têm questionado o valor do distrito e o papel do superintendente distrital. Será que houve tempos quando o custo de um distrito foi maior que o valor missional acrescentado à vida das igrejas locais?

Este livro oportuno é uma tentativa para ajudar a igreja global a redescobrir os propósitos bíblico e missiológico do *distrito como um agente de missão*. A preocupação propulsora é de transformar o distrito, de ser uma entidade puramente administrativa para ser uma agência missional eficaz.

O papel e a função do distrito, em áreas onde movimentos de crescimento tremendos estão a ocorrer, são bastante diferentes da mentalidade de manutenção que frequentemente se instala depois de várias gerações. Bob e Gustavo estão a dar-nos instrumentos excelentes para tentar reverter esse processo e voltar à função apostólica original do distrito, principalmente como uma agência missional.

Eles abordam três razões persuasoras para os distritos ao explorarem e desenvolverem uma definição visionária de *distrito*. Depois, os autores estudam e edificam sobre os resultados de uma avaliação de vários distritos vigorosamente crescentes a fim de providenciar um bom fundamento para líderes e seus distritos crescerem em eficácia missional pela causa da missão de Deus. Este estudo resulta na identificação de indicadores saudáveis de “Distritos como MODELOS.”

Porque o sucesso institucional está fortemente ligado à liderança, os autores também focam algumas características essenciais de um superintendente distrital eficaz. Como em capítulos anteriores, esta estrutura teórica é enriquecida com narrativas fascinantes e anedóticas que trazem ensino à vida, ao mesmo tempo que exploram seis qualidades de superintendentes missionais frutíferos.

Finalmente, o apêndice inclui uma “Auto Pesquisa do Desenvolvimento Distrital” muito útil. Este instrumento já foi testado em muitos distritos à volta do mundo, e providenciará uma verificação preliminar da saúde missional distrital.

Frequentemente temos a tendência de focar nos distritos como agentes de governo. O *Manual da Igreja do Nazareno* afirma certamente esse importante papel, mas secundário. A tragédia é quando os distritos se tornam basicamente agências de governo que protegem e mantêm o status quo. Este livro irá ajudar-nos a redescobrir o papel missional fundamental e imperativo de um distrito. Regozijo-me com esta perspectiva franca e perspicaz, que nos ajudará a avaliar os nossos

distritos e dar-nos a todos instrumentos práticos para fortalecer e transformar os nossos distritos em agentes apostólicos da missão do nosso Senhor, para a glória de Deus!

Jerry D. Porter
Superintendente Geral
Igreja do Nazareno

Introdução

Desde o seu estabelecimento, a Igreja do Nazareno tem sido organizada em distritos, parcialmente por razões geográficas, mas fundamentalmente devido ao historial eclesiológico daqueles que se juntaram à denominação na altura da sua criação. De acordo com os registos históricos nazarenos, a denominação recém-fundada foi estabelecida com 10.034 membros, organizada em 228 congregações e agrupada em onze distritos. Consequentemente, para muitos nazarenos, fazer parte de um distrito é sinónimo de ser nazareno.

À medida que a denominação cresceu (geograficamente e em anos), tornou-se visível que era necessário rever, reformular e reafirmar o papel que os distritos tinham anteriormente, têm actualmente e continuarão a ter na estratégia e missão da Igreja do Nazareno à volta do mundo. Vários projectos e documentos têm ajudado os líderes a compreender e promover a importância do distrito na vida da nossa denominação. Alguns deles têm tido uma natureza administrativa, enquanto outros providenciaram base teológica e bíblica para a superintendência.

Este livro, contudo, é uma tentativa para ajudar a liderança distrital a redescobrir os propósitos bíblico e missiológico do distrito *como um agente de missão*. O nosso desejo é edificar sobre aquelas obras anteriores e ajudar a geração actual de nazarenos à volta do mundo a abraçar os distritos como modelos de eficácia missional. Queremos fazer isso introduzindo não somente o valor de um distrito a partir de uma perspectiva missiológica e bíblica, mas também a importância de avançar com eficácia e excelência missionais.

Compreendemos que a fim de mover do ser uma entidade puramente administrativa para uma agência missional eficaz, os distritos e seus líderes poderão ter de tomar um passo intencional (para além da norma) no seu pensamento, alcance e actividades. Para os ajudar, este livro explora “Três Razões para Distritos,” “Seis Marcas de um Distrito Saudável” e “Seis Características Essenciais de um Superintendente Eficaz.” Esperamos que quando os distritos e seus líderes examinarem este material, eles e os seus distritos se tornem agentes de missão e transformação eficazes no nome de Cristo.

Bob Broadbooks
Gustavo Crocker

Três Razões para Distritos

1. Distritos: Seu Propósito

“A nossa igreja é uma denominação de igrejas locais organizadas em distritos.” Temos ouvido esta afirmação muitas vezes nas assembleias distritais, reuniões distritais e até à mesa do jantar quando se tenta explicar a outros o conceito do distrito. Embora a ideia de um distrito possa parecer familiar a muitos que tem sido parte da Igreja do Nazareno durante algum tempo, a ideia de um distrito parece estranha para crentes em obras missionárias pioneiras ou mesmo desnecessária para aqueles que são parte de congregações grandes, auto-sustentadas e crescentes no Ocidente.

Como a maioria das instituições que sobreviveram ao século vinte, o distrito não escapou a ser esquadrinhado por alguns que não vêem o valor de investir numa outra camada da burocracia da igreja. Contudo, há mais razões do que as pragmáticas ou empresariais que contribuem para a necessidade dos distritos. Precisamos explorar uma perspectiva mais alargada dos distritos do que a linha básica puramente financeira ou institucional. Os distritos asseguram que as gerações actuais e futuras dos membros da igreja possam maximizar continuamente os recursos de Deus pela causa da nossa missão para “fazer discípulos à semelhança de Cristo nas nações.”¹

2. Porquê Distritos?

Através da sua história, a igreja tem criado estruturas e estratégias para cumprir a Grande Comissão para “ir por todo o mundo e pregar as boas novas a toda a criatura” (Marcos 16:15). Desde o modelo de envio que Jesus usou com os doze e os setenta, até aos modelos de delegação geográfica empregues por Paulo nos seus empreendimentos missionários, estas estratégias não foram elaboradas para criar hierarquias eclesiológicas, mas para facilitar a missão da igreja. Uma pesquisa à carta a Tito, por exemplo, sugere que as jurisdições geográficas (os juízos ou distritos) foram elaboradas para capacitar a igreja a crescer tanto em número como profundidade de acordo com a comissão de Cristo e dentro da ortodoxia de uma doutrina correcta. Os distritos são mais do que estruturas ou camadas burocráticas. Os distritos são agências da igreja criadas para estratégia, sinergia e unidade da missão.

Razões Porque os Distritos São Criados

1. Para Estratégia Missional

Tito era um obreiro cristão que tinha viajado com Paulo durante as suas viagens missionárias. Tanto Paulo como Tito iniciaram o trabalho em Creta, e quando chegou a hora para Paulo continuar a sua viagem, a obra precisava de continuidade e desenvolvimento. Como bom missionário, Paulo estabeleceu um novo juízo em Creta e deixou Tito responsável pela continuação do seu desenvolvimento. Esta nomeação foi mais tarde formalizada, na igreja primitiva, com o bispo ou supervisor.

As instruções de Paulo a Tito eram claras: “A razão de ter-te deixado em Creta foi para que pusesse em ordem o que ainda faltava e constituíesses presbíteros em cada cidade, como te instruí” (Tito 1:5). Por outras palavras, a razão para a nomeação de um supervisor foi primeiramente missional. O trabalho de Tito era providenciar organização e supervisão à obra missionária no terreno, assegurando que novos crentes eram nutridos e disciplinados, as expressões locais da igreja fossem fortalecidas e liderança apropriada fosse nomeada. O trabalho de Tito foi assegurar que tudo isto aconteceria, como instruído por Paulo.

Este versículo capta a essência dos distritos e juízos como entidades de missão: a) devem desenvolver-se, b) devem ser estruturadas, e c) devem dar contas a mais alguém.

- Primeiro, desenvolvimento – os distritos não são produtos finais, e mesmo a missão não é um fim em si mesma. A obra redentora de Deus nesta terra continua através da igreja e os distritos ajudam as várias expressões orgânicas do Corpo de Cristo a continuar a sua obra que foi iniciada através do envolvimento missional. A obra missional é desorganizada; tem altos e baixos. Mostra resultados iniciais rápidos mas conflitos confusos no processo. Ela nunca acaba. A razão principal para estabelecer estruturas missionais é desenvolver, fortalecer e ajudar a trazer ordem ao caos resultante da obra que tem sido iniciada.
- Segundo, sistemas e estruturas são acessórios importantes para uma estratégia de missão correcta. Enquanto o papel do distrito é ajudar congregações a cumprir a missão transformadora de Deus nas suas comunidades, a sustentabilidade da obra é maximizada através de sistemas organizacionais eficazes. “Constituir presbíteros em cada cidade” poderia ser interpretado como o equivalente cultural de “delegação organizada.”
 - No Velho Testamento, as cidades eram governadas e julgadas pelos seus “anciões”, aqueles com a maior sabedoria e experiência na comunidade. No período do Novo Testamento, os homens mais velhos e proeminentes nas sinagogas eram chamados de “anciões.” Paulo seguiu as formas convenientes e convencionais de liderança na sinagoga da sua cultura em vez de instituir estruturas de liderança estranhas. “Em cada cidade” significava que as diferentes igrejas-casa em cada cidade teriam os seus próprios líderes.¹

- Terceiro, a dimensão missional de um distrito requiere a prestação de contas ao corpo mais alargado de crentes. Tal como Paulo, Barnabé e outros missionários da igreja tiveram de prestar contas à igreja em Jerusalém (e também à igreja em Antioquia, que os tinha enviado), Paulo delegou uma função missionária a Tito. Termos como *interdependência* e *ligação* estão implícitos nas instruções de Paulo a Tito. Este devia levar a obra em Creta não como um missionário interdependente, mas como um supervisor delegado a favor da igreja universal. “Como te instruí” implica prestação de contas, delegação e submissão.

Uma História

A Igreja do Nazareno na Guatemala foi estabelecida em 1904 quando os missionários Richard e Ann Anderson chegaram ao país. Seis anos mais tarde com somente alguns membros, a Igreja do Nazareno conseguiu comprar uma pequena parcela de terreno nos planaltos centrais remotos do país. Foi só em 10 de Agosto de 1919 (quinze anos depois), que o missionário John Franklin organizou a primeira Igreja do Nazareno na Guatemala. Embora tivesse levado anos a organizar a primeira congregação, por altura do seu centenário em 2004, mais de sessenta e cinco mil nazarenos adoravam no país.²

A estratégia por detrás deste crescimento sustentado e profundo teve dois componentes básicos: a) desenvolvimento de liderança e b) desenvolvimento do distrito. Primeiro, a estratégia missionária da Igreja do Nazareno tem dependido historicamente no treinamento e capacitação de líderes locais. Embora os missionários tenham ido e investido sacrificialmente as suas vidas a compartilhar Cristo com pessoas em áreas pioneiras, eles trabalharam intencionalmente na identificação, treinamento e capacitação de líderes locais para levar a missão de Deus através da igreja. Os missionários sempre souberam que “a melhor semente vem da própria ceifa.”³ Como resultado, um campo que levou mais do que uma década a abraçar o evangelho agora tem centenas de líderes nacionais que estão a impactar a sua igreja localmente e globalmente.

Segundo, a estratégia de missão da denominação tem-se focado no desenvolvimento de distritos como entidades estratégicas. Como parte deste foco intencional, e seguindo o modelo bíblico de Tito 1, o Distrito da Guatemala tornou-se no primeiro campo de missão nazareno a ter um superintendente distrital nacional, o Rev. Federico Guillermo, nomeado em 1960.⁴ Este processo continuou quando, sob a liderança do Dr. Jerald Johnson nos anos 70, a denominação Nazarena adoptou um processo de quatro passos para os distritos atingirem estatuto regular.⁵ De novo, o Distrito da Guatemala foi o primeiro a alcançar tal marco, e, em 1974, o mesmo Distrito foi oficialmente declarado como o primeiro distrito regular numa área de Missão Mundial.

O foco intencional na liderança e desenvolvimento distrital levou o trabalho missionário na Guatemala de um distrito e menos de cinco mil membros em 1974, para onze distritos e setenta e

sete mil membros em 2010. Foi preciso missionários pioneiros despendem setenta anos para crescer de cinco para cinco mil membros. Quando o Distrito alcançou a sua maturidade em 1974 e começou a multiplicar-se, levou trinta anos a patrocinarem a criação de mais dez distritos (uma média de um novo distrito a cada três anos) e a adição de setenta e dois mil novos membros (uma média de dois mil e quatrocentos novos membros cada ano).

2. Por Sinergia

Uma das questões comuns que pastores e líderes de campos mais velhos colocam é, “Qual é o valor de um distrito?” Para muitos deles, as suas igrejas têm crescido até um ponto que não é mais exigido o impulso e organização missional que um distrito providencia. Este argumento é compreensível, mas somente para aquelas congregações que alcançaram um tal nível de saúde e desenvolvimento que podem realizar a maioria das funções que um distrito providenciaria para um congregação média. Mas o que acontece quando uma igreja forte e financeiramente viável enfrenta uma crise? O que acontece quando o líder da igreja se muda? A história ensina-nos que a saúde organizacional actual não é necessariamente um sinal de longevidade. Por exemplo, quando Paulo escreveu aos Efésios, eles eram um grande modelo de esplendor e missão congregacional, mas a Revelação de João descreve a igreja em Éfeso como uma igreja que tinha esquecido o seu primeiro amor (ver Apocalipse 2:4).

Ao mesmo tempo, muitas congregações pequenas não podem sobreviver por si mesmas ao tentarem ministrar tanto localmente como globalmente. Uma entidade sinérgica como um juízo ou distrito possibilita igrejas pequenas ou fracas a unir forças para maximizar a obra redentora de Deus nas suas comunidades e para além delas. Este valor sinérgico é importante tanto para igrejas pequenas como para as grandes.

A sinergia é um conceito bíblico (*sinergia* da palavra grega *sunergos* - “trabalhar com”). De facto, Paulo usou-a frequentemente para descrever a natureza colaborativa da missão aos gentios. Em I Coríntios 3:9, Paulo lembra a igreja que nós somos “cooperadores de Deus.” Em Filipenses 2:25-30, ele usa o mesmo termo para se referir a Epafrodito como o símbolo de colaboração e parceria na missão. Por outras palavras, a missão redentora de Deus exige a participação colaborativa do corpo dos crentes ao fazermos parceria com Ele no partilhar das boas novas.

Eclesiastes 4:9-12 providencia uma imagem vívida do valor da sinergia: “É melhor ter companhia do que estar sozinho, porque maior é a recompensa do trabalho de duas pessoas. Se um cair, o amigo pode ajudá-lo a levantar-se. Mas pobre do homem que cai e não tem quem o ajude a levantar-se! E se dois dormirem juntos, vão manter-se aquecidos. Como, porém, manter-se aquecido sozinho? Um homem sozinho pode ser vencido, mas dois conseguem defender-se. Um cordão de três dobras não se rompe com facilidade.”

A obra sinérgica da missão resulta em fardos mais leves, recursos maximizados e congregações mobilizadas.

- A sinergia distribui o fardo missional. Uma pessoa ou uma igreja sozinha não pode partilhar as boas novas eficazmente a toda a humanidade.
- A sinergia maximiza os recursos missionais limitados. Se todos os indivíduos e igrejas juntarem os seus recursos, os seus resultados serão imensuravelmente maiores do que os resultados de uma só congregação por maior e mais forte que seja num dado local.
- A sinergia mobiliza um número maior de recursos missionais. A motivação é contagiosa. Histórias fantásticas daqueles que se envolvem em actividade missional motivam outros – mesmo aqueles que nunca se viram envolvidos – a se tornarem participantes activos na missão de Deus.

Uma História

No coração da história da Igreja do Nazareno, o Distrito de Los Angeles tem sido modelo do valor da colaboração e sinergia. A sua história de um trabalho de equipa distrital, como contada por um dos líderes da equipa, confirma isso:⁶

Nós celebramos parcerias entre a Igreja do Nazareno e outras organizações. Tendo planeado e participado numa viagem do filme *JESUS* numa igreja local, eu era bem consciente do impacto que esta parceria ter no mundo. O distrito teve a capacidade de fazer parceria e levantar fundos para enviar múltiplas equipas. O nosso objectivo era enviar uma equipa distrital de adultos e uma equipa distrital de jovens. Fomos capazes de levantar fundos suficientes para enviar cinco conjuntos de equipamento do filme *JESUS*.

Uma vantagem principal foi a oportunidade de unir o distrito. Encorajámos um membro de cada um dos nossos grupos linguísticos a participar, e encorajámos todas as igrejas nesse grupo linguístico a juntarem-se para levantar fundos a fim de apoiar esse membro da equipa. Criámos uma equipa diversificada e engraçada, e uma oportunidade para partilhar culturas dentro do nosso distrito, ao partilharmos o amor de Cristo com o Sri Lanka.

Uma equipa distrital providencia mais recursos. Há tantos que não podem ir mas podem enviar, e tantas igrejas que por si não conseguem levantar os fundos e enviar uma equipa, mas que podem apoiar um projecto e enviar um membro da equipa. Fomos capazes de representar o Distrito de Los Angeles, um distrito unificado que apoia a obra de Cristo.

3. Para Fomentar Unidade e Prestação de Contas Doutrinal

Um dos resultados imediatos do trabalho missional eficaz é o caos. De facto, as congregações com um sentido de missão estão sempre no precipício. Onde há movimento, há fricção, barulho, tensão e risco. O problema é que a maioria de nós não se sente confortável com o caos que vem da

missão eficaz. Desejamos bons resultados e grandes histórias, mas gostaríamos de ser poupados da confusão que resulta da mudança radical, obediência radical e testemunho radical.

Paulo, o missionário, instruiu Tito, o supervisor da igreja em Creta, para que pusesse “em ordem o que ainda faltava” ou que estava “meio-feito” (Tito 1:5). É óbvio que o trabalho de Paulo tinha sido eficaz na plantação da semente para iniciar uma revolta santa e um avivamento nas cidades de Creta, mas ele tinha de prosseguir. Consequentemente, era necessária organização adicional.

A tarefa principal de Tito era facilitar o trabalho da igreja em todas as cidades nomeando presbíteros que tivessem critérios claramente definidos, desenvolvendo normas apropriadas de conduta, ensinando doutrina correcta e mostrando um carácter devoto a Deus (tudo dentro do contexto do povo de Creta). Este papel facilitador, por sua vez, resultaria em “que os que crêem em Deus se empenhem na prática de boas obras” (Tito 3:8). Assim, um distrito que fomenta unidade e ortodoxia:

- Enfatiza o carácter e ortodoxia doutrinal na nomeação dos seus presbíteros (1:5-9).
- Garante que estilos de vida devotos a Deus e baseados nas Escrituras são promovidos através do desenvolvimento de códigos de conduta contextuais e disciplina apropriada (vs. 10-14).
- Ensina doutrina correcta (2:1).
- Discipula pessoas de todas as idades e caminhos de vida: homens mais velhos (v. 2), mulheres mais velhas (v. 4), mulheres mais novas (v. 4), homens mais novos (v. 6), aqueles que estão empregados (v. 9), e aqueles sob autoridade (3:1).
- Encoraja e corrige com autoridade escriturística (2:15).
- Evita controvérsias tolas acerca da Lei (3:9).
- Promove devoção entre todos os crentes, a fim de que possam viver vidas produtivas (v. 14).

Uma História

O Mid-Atlantic na Região dos EUA/Canadá é um exemplo de intenção missional. A sua declaração de missão foca em intencionalidade e desafia as igrejas no distrito a juntarem-se ao movimento de Deus naquela parte do país. As suas actividades missionais fomentam esses princípios em pastores, líderes e aqueles que se preparam para o ministério. O resultado directo é o número de líderes, acima da média, chamados para o ministério integral; igrejas e indivíduos envolvidos na plantação de igrejas, evangelismo e discipulado; e líderes dispostos a abraçar novos paradigmas missionais que respondam às necessidades das comunidades que servem.

Desde a sua chegada ao Distrito Mid-Atlantic (antes chamado Distrito de Washington) em 1997, Ken Mills tem focado em envolvimento de missão intencional. Esta intencionalidade é reflectida nas Declarações de Missão e Visão do distrito:

O propósito do Distrito Mid-Atlantic da Igreja do Nazareno é fazer progredir o ministério de Jesus Cristo através das igrejas locais.

Valores fulcrais:

- Proclamação intencional da santidade escriturística
- Envolvimento intencional na missão
- Encorajamento e desenvolvimento intencional de pastores e líderes
- Provisão intencional do ministério em equipa
- Ênfase intencional na comunicação
- Foco intencional na prestação de contas

Persuadidos por Deus procuramos ser um movimento do povo de Deus que apaixonadamente vive na história de Jesus Cristo. A visão para impactar a região Mid-Atlantic inclui:

- **Repensar** modelos mentais para facilitar congregações versáteis e adaptáveis que dêem novas oportunidades ao movimento de Deus ...
- **Reproduzir e multiplicar** pastores, líderes, igrejas e discípulos...equipando, capacitando e enviando-os para a seara...
- **Fazer parceria e colaborar** com cada um, com outras igrejas e grupos fora da congregação local para actualizar o movimento que Deus já está a criar na região Mid-Atlantic...*Movendo com Deus agora!*⁷

Temos visto como este foco junta as igrejas no envolvimento missional, encoraja crentes a responder à chamada para serviço e move comunidades para transformação. Num país onde muitos distritos estão a fechar igrejas e experimentando o declínio na membresia, o Distrito Mid-Atlantic tem sido capaz de reunir as congregações à volta da missão, doutrina correcta e colaboração.

3. O que É um Distrito?

Para que as congregações locais funcionem para além dos seus círculos fechados de influência e concretizem a missão redentora e transformadora de Deus, elas precisam juntar-se, maximizar os recursos de Deus e fomentar unidade no meio da diversidade. O conceito de juízo geográfico (ou distrito) ajuda a alcançar esses propósitos. Usando a exploração bíblica e organizacional anterior

como antecedente, a Igreja do Nazareno define um distrito da seguinte forma: “ Um distrito é uma entidade formada por igrejas locais interdependentes organizadas para facilitar a missão de cada igreja local através de apoio mútuo, o partilhar de recursos e colaboração.”¹

Esta definição inclui vários termos chave que são dignos de serem considerados separadamente:

1. **Uma entidade.** Os distritos exemplificam a metáfora de um ajuntamento. Eles são flexíveis e dinâmicos. Quando as pessoas falam acerca do distrito, elas deviam falar acerca do ajuntamento, a agregação de todas as igrejas e congregações que o formam. Sabem que a igreja ao ficar mais velha e o conceito do distrito se ter tornado parte da linguagem comum dos membros, algumas pessoas pensam nele como sendo o superintendente distrital ou o escritório do distrito, mas a realidade é que o distrito não é nenhum desses. Quando as igrejas se reúnem, celebram juntas e ocorre sinergia, elas são o distrito.
2. **Formado por igrejas locais interdependentes.** A beleza de um distrito é que fomenta interdependência. Sem uma agência assim, as igrejas cairiam em dois extremos perigosos que tendem a enfraquecer a igreja: dependência e independência. O problema da dependência é que as congregações não vão para além das restrições paternalistas da organização progenitora, enquanto o problema de independência completa é que falta às igrejas independentes prestação de contas doutrinal, organizacional e financeira. Interdependência, por seu lado, permite a cada congregação individual responder contextualmente às realidades da sua comunidade enquanto se mantém ligada a uma rede de ortodoxia de apoio, prestação de contas e bíblica.
3. **Organizado para facilitar a missão de cada igreja local.** Os distritos não são fins em si mesmos. A razão pela qual as igrejas se agregam em distritos é para que a soma de todas as partes possam ajudar cada congregação individual na concretização da sua missão. Não há missão distrital sem a agregação de missões congregacionais. Não há conversões ou batismos no escritório distrital. A actividade missional verdadeira acontece no coração de cada congregação local, e o papel do distrito é garantir que cada congregação cumpre a sua missão transformadora na comunidade.
4. **Através de apoio mútuo, o compartilhar de recursos e colaboração.** Uma das grandes contribuições do denominacionalismo é a oportunidade das congregações locais beneficiarem da troca das melhores práticas e recursos para o propósito da execução da missão de Deus nas suas comunidades. As igrejas juntam-se na agência de um distrito para reunirem os seus recursos e experiência, para que a missão local e global possa ser concretizada como a soma de todas as partes.

Quando os distritos cumprem estas funções, a questão do valor acrescido do distrito é minimizado, e este deixa de ser uma instituição para ser uma agência missional. Contudo, compreender o seu propósito é somente o primeiro passo para os distritos se tornarem agentes verdadeiros da facilitação da missão. Distritos eficazes são aqueles que não somente compreendem o seu propósito, como também o cumprem de formas saudáveis e eficazes. A secção seguinte apresenta-nos as marcas de um distrito eficaz.

Seis Marcas para um Distrito Saudável

4. Distritos como MODELOS: As Marcas de um Distrito Saudável

As organizações tornam-se naquilo que elas medem. Se as instituições se focam em números e crescimento, elas irão experimentar naturalmente crescimento numérico. Se o seu foco for a saúde, tenderão a mostrá-la definida e mensurável. Por exemplo, o *Manual da Igreja do Nazareno* providencia directrizes claras e quantitativas para reconhecer as várias fases na vida de um distrito. Embora os nazarenos se tenham focado historicamente nestes padrões quantitativos da maturidade distrital, muitos de nós ignoramos o facto que o *Manual* também estabelece parâmetros qualitativos para determinar a saúde e maturidade de um distrito. Uma adição recente ao *Manual* afirma que, “Liderança, infra-estrutura, responsabilidade orçamental e integridade doutrinal deve ser demonstrada”¹ para que um distrito atinja o estatuto de maturidade.

Por causa deste descuido, a prática do desenvolvimento distrital à volta do mundo tem sido principalmente focado em distritos que alcançam as marcas numéricas para serem considerados maduros e auto-sustentados. Uma das razões para esta prática comum é que, enquanto os requisitos numéricos são claros, os indicadores qualitativos para distritos maduros não são definidos à volta de parâmetros específicos para cumprir tais critérios.

Ao estudar o desenvolvimento da igreja à volta do mundo, e particularmente na Europa e América do Norte, tornou-se aparente que existem inúmeros sistemas para a saúde e desenvolvimento da igreja. Muitos destes sistemas até incluem os seus próprios instrumentos de avaliação que as igrejas e grupos locais podem aplicar para determinar a sua saúde e viabilidade. Contudo, muito pouco tem sido escrito considerando a saúde organizacional dos distritos como agências de missão e sinergia.

Motivados pela necessidade de voltar a injectar eficácia missional e encorajados pelos requisitos qualitativos implícitos do Manual da Igreja do Nazareno, líderes da igreja nas regiões da Eurásia e EUA/Canadá têm trabalho conjuntamente para testar e identificar aqueles indicadores-chave de saúde que os distritos devem evidenciar, a despeito da sua fase. A lista, embora não exaustiva, providencia um bom fundamento para os líderes e seus distritos reverem, avaliarem e crescerem na sua eficácia missional pela causa da missão de Deus. Os indicadores de distritos como MODELOS são:

Definição Missional (**M**)

Eficácia Organizacional (**O**)

Integridade Doutrinal (**D**)

Prioridade Educacional (E)
Excelência na Liderança (L) e
Esplendor Espiritual

Definição Missional

A missão está no coração daquilo que fazemos. A missão de Deus através de toda a história bíblica e a longa história da humanidade é restaurar a Sua criação. Deus é um Deus com uma missão. Como parte da Sua missão para a nossa era e a nossa geração, Deus tem confiado à igreja o levar a cabo as boas novas da Sua missão concretizada – o Jesus encarnado que morreu e ressuscitou para nos restaurar para uma relação perfeita com o Pai. Deus é um Deus missionário; Jesus veio com uma missão redentora clara; o Espírito Santo capacita-nos para cumprir a Sua missão. Este sentido de missão e propósito deve ser também parte da vida da igreja!

Num distrito saudável, as igrejas devem ser capazes de reflectir e articular um sentido claro de missão e propósito. Este sentido de missão é grandemente influenciado por congregações que abraçam a missão de Deus, a missão denominacional, a missão e prioridades estratégicas do distrito e, claro, a sua própria missão local. Um distrito sem um sentido de missão é somente uma estrutura burocrática.

Mas a missão por si não é suficiente. Distritos modelos são também capazes de visionar o seu futuro de tal maneira que as congregações locais transformam a visão em objectivos ministeriais específicos, porque a missão por si só não resulta em mudança.² É imperativo que os líderes distritais ajudem as igrejas a desenvolver e a possuir um sentido de visão corporativa para o futuro.

Por “visão” queremos dizer uma imagem partilhada do futuro que procuram criar – o que creem [que o distrito] pode concretizar. À medida que as pessoas dentro do seu [distrito] criam uma imagem clara e persuasiva do futuro do [distrito e congregação], elas ficam comprometidas em ajudar a que o futuro ocorra.

Um sentido claro de missão e propósito também guia [pastores e suas congregações] em tomar escolhas diárias acerca de que oportunidades [ministeriais] irão seguir.³

Tivemos a oportunidade de encontrar um superintendente distrital excepcional cuja paixão por inspirar e desafiar o seu distrito para o envolvimento missional era evidente pela forma como a declaração de missão era persistentemente apresentada em cada evento, em cada relatório e cada porção da correspondência distrital. Havia, contudo, algo que faltava. A declaração de missão era clara e inspiradora, mas colocava a questão “e então?” Quando desafiado a começar a pintar uma imagem futura do distrito, o superintendente distrital reuniu uma equipa para lançar uma visão

que o ajudou a sonhar o sonho e a pintar de forma que as congregações e seus membros pudessem também sonhá-lo, vê-lo e abraçá-lo.

Como é a definição missional evidente num distrito modelo? Um distrito com um sentido de missão encoraja as suas congregações a se tornarem activamente preocupadas com evangelismo, discipulado, plantação de igrejas, desenvolvimento de liderança e desenvolvimento de congregações saudáveis. Por outras palavras, um distrito com uma intenção missional ajuda as congregações a moverem-se do “modelo de manutenção para o modelo de fieldade/produktividade”⁴ ao fazer o seguinte:

- Mudar o paradigma das expectativas actuais. No passado, líderes distritais e as suas equipas têm sido medidos em termos de reuniões e visitas que tinham com pastores congregações. De facto, houve assembleias distritais onde os superintendentes distritais e a liderança distrital despenderam a maior parte do seu tempo relatando o número de visitas e reuniões de juntas realizadas durante o ano. Sob um novo paradigma, os líderes distritais e as suas equipas seriam medidos em termos de facilitação eficaz do envolvimento missional em nome das congregações sob a sua supervisão.
- Tomar responsabilidade pelos resultados. O Dr. Jerry Porter, superintendente geral da Igreja do Nazareno escreve: “Líderes devem confrontar obstáculos e tomar responsabilidade pelos resultados. É mais fácil cumprir um papel habitual, mesmo que não vejamos os resultados que Deus deseja. Contudo, quando saímos das nossas zonas de conforto para zonas de obediência sentimo-nos receosos, e Satanás diz-nos para “voltarmos para dentro da caixa...” Somos tentados a colocar em Deus a responsabilidade total pelos resultados. Deus dá o crescimento, mas nós precisamos plantar e regar as sementes.”⁵
- Mudar da direcção administrativa para a facilitação do desenvolvimento da igreja. Talvez a maior mudança de paradigma em ajudar os distritos a envolver-se missionalmente é para os líderes deixarem de ser administradores eficazes para serem consultores eficazes das congregações que facilitarão transformação e missão para as igrejas no distrito.
- Compartilhar a visão com consistência e persistência. Ter uma visão e uma paixão por uma igreja missional não é suficiente. Conseguir que o pastor comum e o membro da igreja captem a visão requer consistência, persistência e ouvir opiniões. Realmente, nem todos captam a visão no primeiro relance. Temos aprendido que a maioria das pessoas abraça a visão em fases:
 - A primeira vez que a vêem, a visão é como uma **foto instantânea**.
 - A segunda vez, a visão torna-se numa **ideia**.

- A terceira vez, a visão tornar-se numa **imagem**.
- A quarta vez, a visão torna-se num **plano**.
- A quinta vez, a visão torna-se numa **planta**.
- A sexta vez, a visão torna-se num **projecto**.
- A sétima vez, a visão torna-se uma **realidade**.⁶

Ao avaliar a sua clareza e eficácia missional, os distritos e seus líderes devem fazer-se a si mesmos as seguintes perguntas:⁷

- Qual é a missão, verbal e não-verbal (escrita ou não escrita), do distrito em 15 palavras ou menos? Como é comunicada? Com que frequência?
- Podemos traçar a influência directa da missão distrital nas actividades missionais da igreja local? Dê exemplos ou histórias.
- As igrejas no distrito reconhecem o seu papel missional como sendo inspirado pela declaração missional? Como sabe?
- Até que ponto existe uma visão clara e persuasiva em funcionamento que inspira paixão e dá direcção às nossas congregações?
- As nossas igrejas no distrito têm planos específicos de evangelismo, plantação de igrejas, discipulado e envolvimento na comunidade que são reflexo do seu compromisso missional?

Eficácia Organizacional

Os estudantes de arquitectura são cedo expostos à mantra do design, “a forma segue a função.”⁸ O mesmo é verdade para organizações. Num distrito saudável e maduro, a organização segue a missão. Isto significa que os arranjos organizacionais de um distrito modelo devem reflectir a intencionalidade da missão, consistência administrativa e uma compreensão contextual das realidades organizacionais e legais locais nas quais a Igreja do Nazareno funciona.

Na sua obra de referência sobre excelência organizacional, Peters e Waterman sugerem que as entidades vão para além da mediocridade quando estabelecem a sua missão principal e quando criam os arranjos organizacionais capazes de facilitar e cumprir tal missão.⁹ Um recente estudo conduzido entre ministros cristãos bem-sucedidos nos primeiros anos de 2000 prova que o axioma é também verdadeiro para distritos e ministérios locais. O estudo descobriu que organizações cristãs eficazes, que se desenvolvem para além da mera sobrevivência, mostram estruturas e arranjos organizacionais que se focam na missão e propósito do ministério e não na manutenção da organização em si mesma. Nestas, os ministérios, funções, juntas, equipas e fluxos de serviços eram mais importantes que títulos e hierarquias. Por outro lado, organizações fracassadas e medíocres, que fizeram parte do estudo, demonstraram arranjos organizacionais que foram

elaborados principalmente para manter o status quo, envolvimento na gestão e preservação diárias, e focagem nos títulos e posições individuais em vez da missão da organização. Por outras palavras, a estrutura e administração de ministérios fracassados eram mais nominais do que funcionais.

A ligação entre forma e missão nos distritos modelo pode ser vista na forma como os distritos organizam os seus diversos sistemas de missão para ajudar as igrejas a cumprir a sua tarefa missional. Por exemplo, enquanto os distritos de manutenção têm as mesmas estruturas e juntas que os distritos modelo têm, como prescrito pelos manuais e outras regras e procedimentos denominacionais, estas juntas e estruturas actuam significativamente como bloqueadores da missão e guardadores da tradição que focam mais na junta ou comissão do que na missão. Nos distritos modelo, juntas, entidades e até novas formas organizacionais são elaboradas com o único propósito de facilitar a missão nos níveis local, distrital e global.

Os distritos modelo também promovem mordomia de vida desde o momento que são organizados. Mordomia completa da vida inclui um foco intencional em alcançar auto-sustento congregacional, auto-sustento distrital e dádivas ligadas às várias causas denominacionais. Os distritos saudáveis ligam as suas prioridades financeiras com a sua prioridade missional. Por outras palavras, os distritos modelo põem o seu dinheiro onde está a sua boca. Um colega ministerial costumava dizer: "Mostra-me a tua folha de balanço financeiro e eu te direi onde estão as tuas prioridades missionais." O que isto significa é que um distrito pode usar a linguagem missional e pregar o envolvimento missional mas, no final do dia, se a maior parte dos recursos distritais são usados para apoiar a administração e manutenção em vez da missão, a linguagem missional é somente isso: retórica missional.

Distritos saudáveis são conhecidos por desenvolver intencionalmente mecanismos contínuos para garantir integridade e prestação de contas administrativa e financeira. Porque os distritos têm evoluído historicamente de organismos missionais para entidades administrativas, não é fácil distinguir o papel de tais sistemas administrativos na definição de distritos modelo excelentes. Contudo, um olhar mais cuidado a esses distritos que equilibram missão e administração ajuda-nos a diferenciá-los: para a maioria dos distritos missionais eficazes, os sistemas administrativos focam-se na facilitação de planeamento estratégico, planeamento financeiro, integridade financeira, prestação de contas e avaliação. Ao contrário, entidades em dificuldades usam sistemas administrativos para conformidade, auditoria básica e gestão do dia-a-dia.

Um tal exemplo de eficácia administrativa nos distritos é a forma na qual o pessoal e as propriedades são geridos. Uma pesquisa informal de superintendentes distritais na América do Norte revelou que a vasta maioria do tempo dos superintendentes distritais é despendido na colocação de pessoal (encontrar pastores para as várias congregações), assuntos relacionados com

as propriedades e assuntos legais. O que piora a situação é que estes assuntos emergem de tempo a tempo, e os superintendentes distritais despendem a maior parte do seu tempo produtivo como gestores operacionais (na melhor das hipóteses) ou gestores de crises (na pior das hipóteses).

Enquanto a resposta à questão de demasiada minúcia administrativa varia de local para local e de cultura para cultura, várias práticas comuns são dignas de ser mencionadas:

- Os superintendentes distritais devem focar-se na imagem maior. Eles devem dirigir processos que resultem em adequados sistemas de pessoal, de propriedades e legais, mas uma equipa deve estar a postos para ajudar a gerir a implementação destes sistemas. Em alguns locais, a equipa administrativa será responsável pela implementação dos sistemas. Noutros, equipas distritais devem ser capacitadas para trabalhar com o superintendente distrital na implementação dos sistemas. Uma equipa administrativa (ou sistema de apoio) libera o superintendente para se focar na missão e no lançamento da visão.
- Os distritos devem documentar os seus procedimentos, processos e sistemas de treinamento. A maioria dos assuntos administrativos são recorrentes, e os líderes despendem grandes quantidades de tempo reinventando a roda. A documentação adequada de processos, casos, assuntos de pessoal e sistemas de treinamento ajudam os membros da equipa distrital, igrejas e líderes a providenciar continuidade, eficiência e informação.
- Os distritos devem equilibrar estratégia e operações. O propósito principal dos sistemas administrativos eficazes é apoiar com estratégia e desenvolvimento de missão contínuos. Contudo, o realçar da natureza estratégica da administração precisa ser feito sem abdicar do compromisso do distrito na prestação de contas e integridade.

Na avaliação da eficácia organizacional, os distritos e seus líderes são encorajados a fazer a si mesmos as seguintes perguntas:

- Como é o distrito organizado para a implementação de missão?
- Até que nível as juntas, comissões e organizações distritais reflectem a prioridade de missão do distrito? Como é que mede a eficácia e integração missionais deles?
- Quais são os mecanismos que o distrito usa para ouvir as opiniões sobre o cumprimento das suas prioridades missionais? Existem outras equipas ou grupos que ajudam o distrito a alcançar e rever as suas prioridades missionais (exemplo: estratégia de missão, junta de reflexão sobre a visão, etc.)?
- Quais são as plataformas que o distrito usa para permitir que novas ideias missionais ocorram dentro do ministério da igreja no distrito?

- Que actividades do superintendente e equipa distrital estão a atingir o alvo missionalmente? Que actividades do superintendente e equipa distrital tendem a desviá-los da missão?
- O orçamento distrital reflecte as prioridades missionais do distrito? Que porção dos seus fundos deve ser despendida directamente em actividades missionais? Que percentagem é realmente despendida para este propósito mais do que em despesas gerais?

Consistência Doutrinal

Uma concepção contemporânea errada é pensar que “tudo o que precisamos é tornarmo-nos missionais.” Embora seja verdade que a Igreja do Nazareno precisa de reacender a sua paixão missional e visão por um mundo transformado, não podemos fazê-lo à custa da doutrina – o sistema de crença fulcral que tem ajudado a Igreja do Nazareno a permanecer fiel e ligada através dos séculos e através das mudanças sociais, políticas e económicas. Por outras palavras, como foi explicado antes, porque o trabalho missional é desordenado e caótico, deve ser acompanhado por um apoio claro e articulação da doutrina da denominação. A.W. Tozer descreve-o claramente na sua declaração acerca da importância da doutrina correcta:

A palavra doutrina significa simplesmente crenças religiosas mantidas e ensinadas. É a tarefa sagrada de todos os cristãos, primeiro como crentes e depois como professores de crenças religiosas, estar certos que estas crenças correspondem exactamente à verdade. Um acordo preciso entre a crença e o facto constitui a correcção na doutrina. Não podemos arriscar-nos a ter menos...

Pouco a pouco os cristãos evangélicos têm tido uma “lavagem cerebral” nestes dias. Uma evidência é que um número crescente deles se está a envergonhar de ser encontrado inequivocamente do lado da verdade. Eles dizem que crêem mas as suas crenças têm sido tão diluídas até ser impossível uma definição clara.

O poder moral tem sempre acompanhado crenças definidas. Os grandes santos têm sido sempre dogmáticos. Precisamos agora mesmo de voltar a um dogmatismo moderado que sorri ao mesmo tempo que se ergue teimoso e firme na Palavra de Deus que vive e permanece para sempre.¹¹

Como afirmado em capítulos anteriores, ensinar e promover doutrina correcta é dos papéis mais importantes de um distrito. Assim, num distrito modelo, a congregação mediana promove a doutrina e valores fulcrais da Igreja do Nazareno não como uma imposição, mas como uma demonstração consciente da pertença e crença da congregação nesses princípios fulcrais que as unem. Fazem isso porque a entidade responsável pela ligação, unidade e ortodoxia (neste caso o distrito) tem cumprido o seu papel de facilitar, ensinar, inspirar e mesmo reforçar.

Em termos práticos, os distritos modelo encorajam as congregações a promover e estudar os Artigos da Fé, os Valores Fulcrais e a doutrina essencial da denominação. Os distritos também fomentam os ambientes adequados para o diálogo teológico; no qual, pastores, líderes e congregações são capazes de descobrir, envolver-se e abraçar as crenças centrais da igreja universal, bem assim como aquelas da denominação a que se juntaram e servem.

Algumas das perguntas que os distritos e seus líderes precisam fazer ao avaliar a sua consistência doutrinal são:

- Que métodos, práticas e meios emprega o distrito para manter e promover a integridade doutrinal perante as igrejas?
- Qual é a estratégia que o distrito emprega para articular e promover as crenças e valores fulcrais (povo cristão, de santidade e missional) da Igreja do Nazareno?
- A que nível estão os líderes leigos nas nossas congregações familiarizados e comprometidos com a Declaração de Fé acordada? Artigos de Fé? Valores Fulcrais?
- Quais são alguns meios que o superintendente distrital usa para envolver pastores na reflexão teológica e desenvolvimento de uma teologia pastoral consistente com a nossa identidade nazarena?
- Como é que o distrito garante que a plantação de uma nova igreja é fundamentada na doutrina fulcral da Igreja do Nazareno?

Prioridade Educacional

Enquanto servia em missões globais, o Dr. Donald Owens, superintendente geral emérito da Igreja do Nazareno, frequentemente partilhava a perspectiva que “a sustentabilidade do nosso trabalho missionário não é medido só pelo número de novas igrejas que plantamos e estabelecemos mas também (e principalmente) pelo número de ministros locais que treinamos e ordenamos.” Esta afirmação reflecte o compromisso histórico da Igreja de Cristo para equipar, treinar e encorajar aqueles chamados para servir como embaixadores da graça de Deus. De facto, uma crítica engraçada do cristianismo moderno revela a correlação directa entre a longevidade das denominações e a sua habilidade em recrutar, treinar e ordenar aqueles chamados para servir como ministros do evangelho sob sua cobertura doutrinal. A dramática baixa de membros chamados e preparando-se para o ministério é uma das evidências mais palpáveis de uma baixa na membresia e vitalidade denominacional.

A missão da Igreja do Nazareno é fazer discípulos à semelhança de Cristo nas nações. Para cumprir esta missão, as igrejas devem enfatizar a importância do discipulado e preparação ministerial. O *Manual da Igreja do Nazareno* realça tal importância: “A perpetuidade e eficácia da

Igreja do Nazareno dependem largamente das qualificações, carácter e modo de vida espirituais dos seus ministros.”¹²

Mais: “Educação ministerial é elaborada para apoiar na preparação de ministros chamados por Deus cujo serviço é vital para a expansão e extensão da mensagem de santidade para novas áreas de oportunidade evangelística... Muita da preparação é principalmente teológica e bíblica no seu carácter, levando à ordenação no ministério da Igreja do Nazareno.”¹³

Em termos práticos, os distritos modelo fomentam programas intencionais que ajudam os novos crentes a crescer da sua infância na fé para serem ministros do evangelho. A esse respeito, os distritos saudáveis exibem intencionalidade no discipulado, treinamento de leigos e especialmente preparação ministerial de forma contínua. Ao reverem a sua prioridade educacional, os distritos e seus líderes devem dialogar à volta das seguintes questões:

- Qual é a estratégia do distrito para recrutar, mentorear e treinar líderes para o serviço ministerial? Inclua comentários acerca da educação para ordenação, curriculum, materiais de leitura e seminários patrocinados pelo distrito.
- Que mecanismos tem o distrito para ajudar os seus pastores a compreender, partilhar e articular adequadamente as doutrinas centrais da Igreja do Nazareno?
- Qual é a estratégia distrital para providenciar educação contínua e treinamento para os ministros?
- Como é que descrevem a relação do distrito com as suas instituições educacionais teológicas?
- Quais são os caminhos disponíveis para preparação para ordenação? Incluem os grupos linguísticos principais do distrito?
- Existem iniciativas educacionais específicas no distrito elaboradas para preparar ministros e leigos para evangelismo, plantação de igrejas e alcance da comunidade?

Excelência na Liderança

Hoje enfrentamos a triste realidade que a liderança-serva excelente é escassa. Infelizmente, isso também não é novo nem único em sectores específicos no mundo secular. Deus tem sempre chamado líderes-servos que dirigiriam o Seu povo (I Sam. 13:14; Eze. 22:30 e Jui. 6:14, para mencionar alguns). A realidade é que apesar de missão, visão, educação, sistemas e doutrinas serem qualidades inerentes de um distrito modelo, a sua facilitação, execução e acompanhamento estão nos ombros da liderança – os superintendentes distritais, os pastores locais e as suas equipas de liderança; ou como Borden escreve: “Liderança, liderança, liderança.”¹⁴

A liderança é crucial no desenvolvimento de distritos modelo, mas não qualquer tipo de liderança. O próximo capítulo cobrirá em detalhe as características essenciais daqueles chamados a

dirigir distritos como entidades missionais. Entretanto, é importante realçar que a excelência na liderança não é um requisito exclusivo do superintendente distrital. É um imperativo das equipas distritais, da liderança da igreja local e pastores que, por sua vez, a passam para os membros da igreja com a esperança e intenção de desenvolvê-los em líderes-servos excelentes. Os líderes-servos excelentes, que os nossos distritos e igrejas precisam, são:

- Líderes que dirigem com missão
- Líderes que dirigem estrategicamente
- Líderes que dirigem pelo exemplo
- Líderes que desenvolvem outros líderes
- Líderes que tornam congregações pequenas ou não-saudáveis em centros de missão vibrantes e saudáveis
- Líderes que fomentam mudança ao mesmo tempo que mantêm ortodoxia e doutrina
- Líderes que delegam o trabalho do reino sem abdicar o seu papel apostólico
- Líderes que trabalham intencionalmente para passar o manto à próxima geração de líderes

Uma pesquisa sobre as características acima e as perguntas em baixo poderia ajudar os distritos e as suas equipas de liderança a avaliar os seus níveis de excelência na liderança:

- Que planos ou práticas são usados para encorajar liderança-serva na igreja local e no distrito? São intencionais e identificáveis?
- Está o distrito a encorajar e facilitar as relações de mentoreamento entre ministros mais novos e ministros mais maduros?
- Como se deveria assemelhar o mentoreamento, treinamento ou aprendizado no ministério e liderança no distrito?
- Como é que a missão e estratégia distritais contribuem para o processo de selecção pastoral em cada congregação?
- Quantos pastores são capazes de identificar ministros e líderes em desenvolvimento a serem levantados e treinados inicialmente na igreja local?

Esplendor Espiritual

A narrativa profética de Ezequiel 37 é relevante para a igreja de hoje. A igreja encontra-se num estado de desordem, declínio e mesmo morte em muitas áreas do mundo. Existem partes do mundo onde a igreja foi antes vibrante e apaixonada acerca da missão de Deus, mas hoje parece-se com o vale de ossos secos onde o Senhor levou o profeta. Temo-nos questionado frequentemente “Podem os ossos viver?” (v. 3) e temos respondido muitas vezes em desespero que “Só Deus sabe.”

Até agora, temos apresentado imperativos estratégicos e organizacionais importantes para os distritos cumprirem eficazmente o seu papel como facilitadores do desenvolvimento da igreja e envolvimento missional. Estes são estratégias e princípios correctos e provados, que temos observado funcionarem em múltiplos cenários no mundo, e por isso os recomendamos. Contudo, estamos absolutamente claros que “a menos que o Senhor edifique a casa, em vão trabalham os construtores” (Sal. 127:1). Reconstruir os muros das igrejas e distritos que enfrentam anemia espiritual não pode ser feito através de sistemas e práticas organizacionais. Essas práticas correctas devem basear-se no fundamento do Espírito de Deus que move, molda e capacita.

Como na narrativa bíblica dos ossos secos, a missão, visão e estratégias serão a carne que envolverá as congregações mortas e providenciará os primeiros sons de vida. Os sistemas e práticas organizacionais, educacionais e de liderança actuarão como ligamentos que segurarão as peças juntas, mas não trarão vida a um distrito ou a uma congregação. *Somente a procura, proclamação e prática apaixonadas da presença poderosa de Deus podem trazer vida às nossas igrejas e distritos!*

O maior indicador de vida e saúde num distrito é o esplendor espiritual corporativo e individual dos seus líderes e congregações. Líderes cheios do Espírito seguem e juntam-se ao movimento de Deus; eles compreendem que os últimos, os menos favorecidos e os perdidos não são uma distração mas a nossa missão; eles alcançam o mundo nos seus joelhos.

As perguntas seguintes ajudarão os líderes distritais e pastores a reverem algumas das áreas de esplendor espiritual nas suas comunidades e jurisdições respectivas:

- Como é que sabe que Deus está a mover-se no seu distrito? Está o movimento espalhado ou localizado? Dê exemplos ou histórias.
- Que mecanismos ou instrumentos estão prontos para ajudar pastores e juntas de igreja na avaliação da saúde espiritual das suas congregações?
- É você, e os seus líderes, modelo de uma vida de oração para os vossos eleitores? De que formas?
- Como mede a eficácia da formação espiritual dos líderes distritais?
- Quais são os meios específicos que o distrito emprega para melhorar o esplendor espiritual e bem-estar dos pastores e líderes actuais e futuros?

O Indicador Final

Primeiro e acima de tudo, um distrito saudável é a agregação de congregações saudáveis. Estas congregações saudáveis valorizam e mantêm o seguinte:

- Relacionamentos harmoniosos com Deus, uns com os outros, a comunidade local e a denominação

- Relacionamentos culturalmente apropriados e harmoniosos entre o pastor e os líderes leigos chave
- A identidade e história globais da família nazarena
- Fieldade à Grande Comissão de Cristo através de envolvimento activo em e com a missão global da Igreja do Nazareno internacional
- A habilidade em adaptar e mudar de acordo com as necessidades da situação ministerial
- Paixão pelos perdidos
- Auto-sustentabilidade
- Auto-propagação e reprodução

Uma História

Como director da Região da Eurásia, Franklin Cook ficou intrigado pela história do desenvolvimento institucional dos distritos nas áreas de Missão Mundial. Ele ficou particularmente intrigado pelo facto de existirem distritos fora da América do Norte que estavam longe de alcançarem o estatuto de Fase 3, principalmente por causa de não terem os recursos financeiros e a auto-sustentabilidade financeira dos seus iguais no mundo desenvolvido. Contudo, estes distritos em países desenvolvidos estavam a experimentar incríveis movimentos de Deus alimentados por um zelo missionário sem paralelo. Estes chamados distritos em desenvolvimento pareciam ser mais saudáveis do que muitos distritos maduros no Ocidente.

Inspirada por estes e muitos outros pensamentos, a Região reuniu uma equipa de superintendentes distritais e directores de campo com o propósito de desenvolver uma estrutura e instrumentos para os distritos na Eurásia. Esta ideia depressa germinou e tornou-se mais tarde na Iniciativa de Desenvolvimento Distrital da Região da Eurásia.

Depois da reforma de Franklin em 2004, a nova liderança regional tomou o conceito e, em Maio de 2006, um grupo de superintendentes distritais e líderes das Regiões da Eurásia e EUA/Canadá da Igreja do Nazareno reuniu-se na Holanda com o propósito de rever o instrumento de avaliação, reformular os propósitos de um distrito e definir os principais indicadores de saúde de um distrito eficaz.

Depois de várias repetições e revisões, os superintendentes distritais da Região Eurásia reuniram-se na Jordânia em Abril de 2007 com o propósito de avaliar e receber treinamento sobre o novo modelo de desenvolvimento. O treinamento focou-se nas áreas principais de desenvolvimento e nas dimensões missionais, educacionais e organizacionais da saúde distrital. No fim da primeira volta de treinamento, os superintendentes distritais e directores de campo (que foram entretanto chamados de coordenadores de estratégia de campo), elaboraram planos de avaliação e desenvolvimento para a maioria dos distritos na Região. Quatro anos mais tarde, a

Região da Eurásia pode relatar resultados específicos directamente atribuíveis à implementação da iniciativa:

- Em 2007 existiam quatro distritos Fase 3 em toda a Região Eurásia. Todos estes distritos estavam na Europa, e pelo menos metade deles estavam a experimentar crises missionais e/ou organizacionais. A meio de 2011 a Região Eurásia relatou dez distritos Fase 3 e aqueles distritos originais em crise desenvolveram planos para abordarem a crise ou já são saudáveis e missionais.
- Dois terços dos distritos na Região têm os seus próprios planos de desenvolvimento. Alguns destes planos incluem a promoção para a próxima fase, enquanto a maioria deles incluem planos de crescimento e saúde.
- Graças a estes planos missionais, a Região cresceu de aproximadamente 67.000 membros e 1.200 igrejas organizadas para quase 210.000 membros e 3.300 igrejas organizadas em 2011.
- Pelo menos metade dos distritos tinha missionários como superintendentes distritais em 2007. A meio de 2011, menos de um quarto dos superintendentes distritais na Região são missionários, enquanto a grande maioria são líderes locais.
- Graças à participação intencional dos superintendentes distritais na Iniciativa Regional de Desenvolvimento de Liderança, 90 por cento dos distritos na Região identificaram, treinaram e capacitaram pelo menos doze novos líderes para um total de mais de quatrocentos líderes recém-desenvolvidos num período de quatro anos.

Seis Características Essenciais de um Superintendente Distrital

5. Superintendentes Distritais Eficazes: As Seis Prioridades Essenciais de um Supervisor Eficaz

Quando os superintendentes distritais são eleitos ou nomeados para as suas novas funções, muitos deles não são conscientes que estão a iniciar um trabalho para o qual não têm o mínimo de treinamento. O Dr. Robert Clinton, distinto professor de liderança no Seminário Teológico Fuller, descreve cinco tipos de líderes cristãos. Líderes Tipo A são professores de Escola Dominical, líderes de pequenos grupos e membros de comissão. Líderes Tipo B são pastores bi-vocacionais e evangelistas a tempo parcial, que ministram em igrejas mais pequenas. Os líderes Tipo C são pastores a tempo integral em igrejas maiores, que supervisionam membros de equipa e outros. Líderes Tipo D são líderes nacionais e regionais que lideram os Tipos A, B e C. Os líderes Tipo E incluem a chefia máxima das organizações internacionais.

Quanto aos líderes Tipo D (superintendentes distritais), Clinton diz:

Muito pouco treinamento eficaz está disponível para os líderes Tipo D. Eles geralmente afundam-se ou nadam por eles mesmos. É este nível de liderança que precisa desesperadamente de mentoreamento assim como treinamento informal e não-formal...Mas é frequente o caso em que os líderes ao chegarem a este nível se vêm a si mesmos como líderes competentes que não sentem necessidade de mais treinamento. Por isso muitas vezes estão cegos para a necessidade de treinamento nesta transição crítica e são demasiado orgulhosos para pedir ajuda.¹

Clinton diz que ir da liderança Tipo C para a liderança Tipo D é a transição mais difícil para um líder cristão fazer. Eles precisam atravessar o que ele chama de barreira estratégica. Os líderes Tipo C estão envolvidos em fazer ministério. Eles exercitam os seus dons directamente com muitas pessoas. Para serem eficazes, os líderes Tipo D devem mudar de fazer principalmente ministério para capacitar outros a fazer ministério. Eles precisam de deixar de fazer ministério directo para fazer ministério indirecto, ou seja, precisam atravessar a barreira estratégica. Clinton diz que os líderes Tipo D têm de descobrir que, "Mais tempo despendido com menos pessoas equivale a um maior e mais duradouro impacto para Deus."² Infelizmente, estes líderes foram treinados para ministério directo; não foram treinados nas aptidões de liderança necessárias para o ministério indirecto.

Para ganharem informação sobre este assunto e outros, dez superintendentes distritais nazarenos reuniram-se para debater o que torna um superintendente distrital eficaz. Eles lideram distritos que têm mostrado o crescimento mais forte na última década (1998-2008). Estes dez distritos iniciaram 30 por cento das novas plantações de igrejas nos Estados Unidos e Canadá e ganharam 20 por cento de novos nazarenos durante essa década. Cada um apresentou um trabalho para expressar os seus pensamentos em como isso aconteceu no seu distrito.

Como resultado da informação partilhada, algumas suposições típicas foram descobertas ser falsas. Assuntos como demografia, organização do distrito, personalidade e talento do superintendente, e riqueza do distrito provaram ser de pouco significado para o crescimento e progresso do distrito. Suporíamos que os distritos que tivessem demografia favorável seriam aqueles que crescem. Contudo, alguns destes distritos estão a decrescer.

A demografia dos dez distritos variava muito. Um distrito é maioritariamente urbano, encontrando-se numa das maiores cidades do mundo com uma população diversificada de grupos de pessoas. Outro é basicamente rural sem grandes áreas metropolitanas. Suporíamos que os distritos que têm líderes talentosos e carismáticos cresceriam. Mas muitos destes dez líderes são sossegados, algo tímidos e reservados.

Normalmente acreditaríamos que os distritos que estão a crescer são os que têm grandes reservas financeiras e são compostos por igrejas ricas. O contrário é muitas vezes verdade. Muitos dos dez distritos estavam a funcionar com escassez financeira.

Não havia estrutura organizacional comum que pudesse ser descoberta em cada distrito. Alguns deles dividiam-se em zonas focadas em missão, mas a maioria não. Alguns dos superintendentes tinham assistentes pagos, mas muitos não tinham. Por isso, a questão é, havia semelhanças ou coisas comuns encontradas nos dez que tinham o maior crescimento? A resposta é, “Certamente.”

1. Uma Paixão Evangelística

Cada um dos superintendentes tinha uma paixão para alcançar os perdidos e era capaz de comunicar isto ao distrito. Isto não era só um elemento da sua mensagem – ganhar os perdidos *era* a sua mensagem. Eles procuravam meios para contar as histórias de perdidos a encontrar Jesus e dos crentes a encontrar a alegria de uma vida cheia do Espírito. Consistentemente modelaram que o evangelismo não era somente a responsabilidade de alguns mas a responsabilidade de todo o crente, incluindo o superintendente distrital.

Estes superintendentes eram criativos em desafiar o distrito a ver o seu campo de missão. Para manter o foco nas pessoas, um dos superintendentes falou sobre a nossa “visão da responsabilidade de 1 por cento.” Aproximadamente oito milhões de pessoas viviam no distrito e só 42 por cento pertenciam a uma igreja. Isso significa que cinco milhões de pessoas no distrito não

pertencem a nenhuma. Eles sabiam que não podiam ser responsáveis por todas elas, por isso decidiram aceitar a responsabilidade de 1 por cento das pessoas do distrito que não pertenciam a nenhuma igreja. Muitos pastores têm aceitado a responsabilidade por 1 por cento das pessoas na sua comunidade. A mensagem é criativamente repetida muitas vezes e as pessoas da igreja local compreendem o conceito de 1 por cento.

Outro superintendente, ao explicar o seu campo de missão, diz que existem 1,2 milhões de pessoas no distrito e 65 por cento delas não vão à igreja. Isso significa 780.000 pessoas no distrito que precisam do Senhor e de boa comunhão cristã. Depois ele explicou que muitos de nós conhecemos vinte pessoas que não vão à igreja. Isso significa que se estamos numa igreja cuja assistência média é de cinquenta, realmente estamos numa igreja de mil. Existem muitas pessoas a quem ministrar para Jesus. Se formos movidos pelo facto que elas estão perdidas, e levados a ter compaixão por elas e tocá-las no nome de Jesus, muitas chegarão a Cristo. O superintendente fala constantemente nestes termos às pessoas do distrito através da sua pregação e escrita.

2. Uma Ênfase Forte na Plantação de Igrejas

Um dos métodos mais produtivos de evangelismo é iniciar novas igrejas. Todos os dez superintendentes distritais colocaram uma prioridade elevada na plantação de igreja, e fizeram-no sem despendar grandes quantias de dinheiro. Um superintendente disse, “O que descobrimos é que o dinheiro não afectou realmente o início de uma congregação nem os deterá em continuar.” Outro disse, “A plantação de igrejas é parte da nossa consciencialização, mas certamente não na mesma ‘norma’ como outros modelos pelos Estados Unidos. Nós não colocámos intencionalmente muitas finanças no início de uma igreja, e não é porque não queiramos ajudar em termos de recursos estes novos trabalhos. A nossa estratégia é animar e dar permissão àqueles que sentem o movimento de Deus na área da plantação de novas comunidades de crentes.” Outro superintendente de uma área metropolitana, onde os custos de construção são proibitivos, disse, “Estamos dispostos a ter igreja onde quer que seja, a qualquer altura e em qualquer lugar...Iniciamos igrejas com pouco ou nenhum dinheiro mesmo...Algumas instalações acolhem três grupos linguísticos diferentes num único domingo.”

Estes superintendentes têm sido criativos no financiamento de plantação de igrejas. Quando uma propriedade é vendida num distrito, os lucros são colocados numa conta separada para o propósito de plantação de igrejas. O superintendente disse, “Desafiámos os nossos pastores e igrejas a plantar uma nova igreja e prometemos se eles o fizessem, devolver-lhes-íamos os seus fundos distritais durante um ano e 50 por cento no segundo ano. Claro que tinham de mostrar que haviam investido pelo menos essa quantia numa nova igreja. A coisa interessante que aconteceu é que nós pudemos ofertar, Deus abençoou[-nos] e as nossas reservas não desceram proporcionalmente.”

Estes superintendentes compreendem que o distrito não é capaz de plantar todas as novas igrejas. Eles continuam a encorajar as igrejas a plantar igrejas. Como disse um superintendente, “No nosso distrito, temo-nos sentido confortáveis com a desordem.” Nem todas as igrejas iniciadas sobrevivem, e muitos plantadores de igrejas pensam e actuam fora da norma, mas tem de haver uma liberdade para experimentar e tentar novas formas de alcançar pessoas. Presentemente na Igreja do Nazareno estamos a adicionar igrejas, mas a nossa necessidade é multiplicar igrejas. Isto só acontecerá se os nossos pastores descobrirem a alegria de plantar igrejas. Se cada pastor encontrar uma cidade, vizinhança ou grupo de pessoas próximos que não está a ser servida com o evangelho e encontrar uma forma criativa de iniciar um grupo de estudo bíblico ali, uma nova igreja poderá desenvolver-se. Os pastores não precisam de deixar sair um grande grupo de pessoas para iniciar uma igreja, mas talvez possam treinar e comissionar um dos seus líderes prominentes para iniciar uma igreja.

Um dos distritos descreveu a sua estratégia nos seguintes termos:

- Cada igreja está a convocar cada cristão a se envolver em oração e jejum para um movimento da Grande Comissão.
- Cada igreja está a discipular intencionalmente cada cristão que estiver disposto.
- Cada pastor está a levantar e a treinar futuros líderes pastores.
- Cada igreja está a iniciar múltiplos “pontos de pregação” na comunidade, trabalhando estrategicamente com outras igrejas de missão na área.
- Cada igreja nutre pelo menos um “ponto de pregação” para se tornar “igreja missão” em cada ano.

3. Um Compromisso Sério para o Desenvolvimento da Liderança

De acordo com os professores de missões Gailey e Culbertson, “O desenvolvimento de liderança é um factor chave no progresso de um grupo de igrejas na jornada de pioneiro para participante.”³ Os superintendentes no estudo falaram muitas vezes da importância de amar e apoiar todos os pastores e líderes no distrito. Este amor e atenção eram dados à igreja maior como à mais pequena sem favoritismo. Geralmente, os superintendentes não iam só às igrejas grandes e delegavam as mais pequenas ao cuidado de alguém. A preocupação era expressa que quando as igrejas eram divididas desta forma, as igrejas mais pequenas sentiriam que não eram importantes o suficiente para a atenção do próprio superintendente distrital.

Um estudo recente realizado pelo Departamento de Pesquisa Nazareno mostrou que as igrejas mais pequenas não são um grupo uniforme. Algumas estão certamente em declínio, mas a maioria delas não. Das igrejas pequenas que estão a decair, a maioria são igrejas que já foram grandes e estão a tornar-se mais pequenas. Igrejas que já tiveram mais do que cem pessoas estão realmente a crescer mais rapidamente do que a média denominacional. Assim, elas estão a dar uma

contribuição muito forte no crescimento e saúde geral da denominação. As igrejas mais pequenas são realmente lindas e representam um meio importante e viável de alcançar muitas pessoas novas para Jesus com as boas novas. Igrejas pequenas precisam de ser celebradas e os pastores bivocacionais precisam sentir-se apreciados e amados. O superintendente eficaz criará um clima de unidade ao apreciar, celebrar e cuidar tanto da igreja grande como da pequena.

A maioria dos dez superintendentes entrevistados disse que o seu trabalho era acerca de acessibilidade e comunicação clara. Um disse, "Acredito que algumas das melhores formas que tenho contribuído para o crescimento do distrito é a minha acessibilidade aos pastores como necessário, boletins semanais para pastores e reuniões individuais com cada pastor no distrito. O horário do superintendente distrital é impresso a cada semana e está disponível para pastores e leigos."

Embora o cuidado pastoral fosse significativo, era só uma parte do desenvolvimento da liderança. Um superintendente disse, "A nossa primeira responsabilidade em seguir o movimento de Deus na nossa área é investir em pessoas que estão a ser chamadas para se tornarem líderes no ministério. Isto inclui pastores e leigos. Ninguém está exempto desta chamada. A nossa segunda responsabilidade é deixá-los liderar da forma que Deus os dirigir para liderar. Por outras palavras, poderá não parecer, não sentir, não ser como a forma que sempre fizemos, mas como Deus nos dirige, tudo ficará bem."

Isto significa dar aos líderes liberdade para trabalhar e depois o superintendente torna-se o animador. Um superintendente disse, "Em vez de tentar encontrar a culpa para os erros, os líderes distritais sábios aprendem. Em vez de adicionar regras, eles adicionam flexibilidade. Em vez de exigir conformidade, eles dão permissão. Os erros são um facto da vida num mundo em mudança. Como alguém diz, 'Os erros são a evidência clara que alguém por aí está a tentar fazer algo.'"

Parte do desenvolvimento de liderança é reunirem-se e partilharem recursos. Estes superintendentes têm frequentemente reuniões de equipa quando os pastores se juntam para eventos educacionais e de inspiração. Nestas reuniões um superintendente tem sempre algo para distribuir. Isto pode incluir um livro, um CD, um DVD ou qualquer outro tipo de material. Ao fazer isto, ele está a modelar que um bom líder está sempre a aprender e a desdobrar-se. Existem sempre coisas novas a aprender e novas formas de realizar o trabalho.

Estes superintendentes têm centros distritais de treinamento activos. De facto, um distrito tinha três escolas a funcionar ao mesmo tempo. Estas escolas estão divididas por idioma e local. Estes superintendentes compreenderam que no clima religioso de hoje eles terão provavelmente de produzir os seus próprios líderes. Um superintendente disse, "Cada plantação de igreja bem-sucedida no nosso distrito tem sido dirigida por um ministro já no distrito." Louie Bustle diz frequentemente, "Algumas das novas igrejas que serão plantadas nos nossos distritos serão

dirigidas por pastores que ainda nem são salvos.” Provavelmente não poderão ir a um seminário ou universidade. Precisamos providenciar treinamento para eles e ajudá-los também a aceder a treinamento pela internet. Os cursos de estudos modular tem-se tornado um instrumento indispensável para os nossos centros distritais de treinamento.

O Dr. Eddie Gibbs, professor no Seminário Teológico Fuller, faz uma observação interessante. Referenciando as cinco esferas de liderança mencionadas em Efésios 4 (pastores, professores, profetas, evangelistas e apóstolos), ele diz que tipicamente os seminários hoje focam o treinamento nas duas primeiras – pastores e professores. Ele afirma, “Mas especialmente no nosso contexto missional e da pós-cristandade, existe uma necessidade urgente para identificar as outras funções de liderança e ministério que Paulo identifica, nomeadamente a de apóstolo, profeta e evangelista.” Poderá ser que os nossos centros distritais de treinamento encorajem e validem aqueles chamados para iniciar igrejas e falar profeticamente? Não estamos a sugerir que as nossas instituições educacionais formais não sejam eficazes no seu trabalho. Elas são-no, mas as realidades de hoje sugerem que muitas pessoas chamadas não são capazes de se mudarem e entrarem numa escola. É incumbência do distrito providenciar centros locais de treinamento eficazes para treinar líderes, para que novas igrejas sejam plantadas. Gibbs cita Martin Garner, que disse, “Liderança apostólica providencia um elemento essencial para a nova igreja emergente...Este assunto do desenvolvimento de um novo tipo de liderança é possivelmente a questão mais importante de estratégia nesta década, e quer a igreja responda correctamente ou não irá determinar até certo ponto a sua sobrevivência como uma expressão viável do evangelho nos anos vindouros.”

4. Uma Consciência da Arte de Colocação Pastoral

Superintendentes eficazes compreendem que a colocação pastoral é mais do que somente preencher púlpitos. Contudo, se o superintendente for intencional em encontrar o pastor certo para a igreja certa, o trabalho florescerá. Estes dez superintendentes estavam comprometidos em encontrar pastores apaixonados, missionais e ganhadores de almas para os seus distritos. Um superintendente falou acerca da sua abordagem no culto de instalação do pastor. Ele diz sempre algo parecido a isto ao pastor, “Eu não estou a pedir-lhe para somente preencher este púlpito. Estou a pedir-lhe para abraçar esta comunidade, esta cidade.” A tarefa do pastor não é somente pregar. Ele deve olhar para si mesmo como responsável pela missão de Deus naquela cidade.

Um superintendente disse em relação a encontrar pastores, “Eu adoptei um preceito que me tem servido bem. Peça o melhor e deixe que lhe digam não.” Isto possibilitou-o a assegurar bons pastores para o seu distrito. Vários dos superintendentes seguiram este adágio: O melhor prognosticador do comportamento futuro é o comportamento passado. Deram mais credibilidade ao perfil do ministro no Escritório do Secretário Geral do que ao curriculum do candidato. Se o

perfil indica que o ministro teve estabilidade relativa, recebeu novos membros por profissão de fé e foi fiel em dirigir a igreja no pagamento dos seus fundos no passado, isto é um indicador forte de que o pastor fará o mesmo no futuro. Quando o superintendente está a orar e é cuidadoso na selecção de pastores, ele ou ela será recompensado com uma boa equipa de pastores que abraçam o reino de Cristo e vêm-no a avançar.

5. A Habilidade para Atravessar a Barreira Estratégica

Anteriormente, o Dr. Robert Clinton foi citado como dizendo que os líderes Tipo D devem aprender como mudar do ministério directo para o indirecto. Para serem superintendentes distritais eficazes, eles precisam atravessar a barreira estratégica. Eles precisam aprender como ministrar através de outros líderes. Sem uma estratégia geral, todo o seu tempo será despendido a tratar de pormenores urgentes e arbitrando conflitos da igreja. O superintendente tem sido colocado neste papel para dar direcção e moldar um futuro desejado, e o ponto de início é estudar a cultura do distrito. Alguns dos dez superintendentes chegaram a uma estratégia intuitivamente, e outros tiveram que passar por um processo mais formal.

Um superintendente descreveu como ele começou a sua tarefa: “Ao começar a orar, falar e ouvir os pastores, e ao conduzir pelas cidades e vilas do meu distrito, a imagem começou a emergir...a chave para o nosso futuro são pastores saudáveis, igrejas saudáveis e novas congregações. Por isso este tem sido o nosso foco principal nos últimos oito anos.” Ele decidiu encontrar um assistente que trabalharia com a administração, finanças, assuntos das propriedades e o programa educacional dos pastores. Isto libertaria o superintendente para selar a sua filosofia aos seus líderes. Ele falou muitas vezes em ter coragem e correr riscos, e encorajou os seus pastores dizendo, “Avança.” Descobriu que 45 por cento do distrito era hispânico, por isso focou muita da sua atenção em encontrar e desenvolver líderes que estão agora a plantar com sucesso igrejas hispânicas por todo o distrito. Por outras palavras, ele estudou o distrito e desenvolveu uma estratégia. O seu trabalho foi para além de somente amar e cuidar pelos pastores no distrito. O cuidado pastoral feito pelo superintendente é trabalho importante, mas não é o todo do seu trabalho. Os superintendentes devem aprender como influenciar através de outros líderes.

Um superintendente serve um distrito que é tão grande e diverso que tem aproximadamente 10 por cento da população dos Estados Unidos vivendo dentro das suas fronteiras. Isto poderia ser esmagador, mas agora ele pensa sobre o seu distrito como um campo de missão estrangeiro. Os líderes do seu distrito devem pensar e viver cruzando culturas todos os dias. A estratégia deste superintendente distrital tomou forma ao tornar-se um estudante do distrito. Ele aprendeu que 75 por cento das famílias pastorais são bi-vocacionais e 51 por cento das igrejas não possuem instalações. Só depois de saber estes e outros factos semelhantes ele reuniu com outros líderes à volta do campo de missão.

Um dos dez superintendentes nasceu e cresceu no seu distrito. Ele saiu somente alguns anos para frequentar a escola, mas voltou para ali pastorear. Mais tarde foi eleito superintendente distrital e tem servido ali durante muitos anos. Porque ele tem vivido e trabalhado ali há tanto tempo, ele é consciente da cultura. Ele compreende-a. Ele sabe como navegar nela. Ele assegura-se que os pastores a compreendem. Cada distrito é único e as estratégias emergem quando o superintendente e os seus líderes colocam a questão, Quem é que Deus colocou no nosso campo de missão e qual é a nossa estratégia para os alcançar com o evangelho?

6. Um Equilíbrio Saudável Entre Crescimento e devoção a Deus

Superintendentes eficazes sentem-se em casa tanto a dirigir um retiro de oração como um retiro da junta. Eles são orientados para o crescimento e têm a mente celestial. Eles olham para fora e para cima. São pessoas de oração. Um superintendente guardou uma foto de cada pastor e esposa do seu distrito na parede do seu quarto de oração. Essas fotos ajudavam-no a dizer os seus nomes em oração. Um superintendente disse. “Precisamos trabalhar duro, pregar a Palavra, especializar-nos em alcançar outros, sonhar, pensar, esperar e não fazer planos pequenos. Lembrem-se que temos de nos ajoelhar diariamente em oração, orar nos cultos, orar com as pessoas, orar sozinhos, orar em casa, orar ao conduzirmos, orar em todo o lugar.”

Falando sobre liderança espiritual, um dos superintendentes disse,

Um superintendente distrital deve viver autenticamente cada dia num relacionamento estreito com Deus e com aqueles que ele serve. Alguém me disse recentemente, “Nada acontece sem oração e tudo que acontece sem oração não é nada.” Não posso imaginar tentar liderar um distrito sem uma vida de oração íntima. Descobri que Deus transforma pessoas e situações muito para além das minhas capacidades de as transformar quando as trago a Deus em oração. Estou convencido que a oração é o fundamento essencial e indispensável para liderar qualquer esforço, especialmente um distrito com necessidade de revitalização, Os superintendentes distritais devem orar acerca de tudo.

Um superintendente distrital na Igreja do Nazareno deve exibir integridade santificada. Para ganhar o apoio dos pastores e igrejas no distrito, ele ou ela deve tratar todos com honestidade e respeito. Eles saberão imediatamente se a pregação do superintendente não corresponde com a sua vida e se eles sentirem uma discrepância, começarão a ignorar a liderança do superintendente. Ao contrário, as pessoas responderão aos superintendentes que lideram e pregam com paixão santificada.

Em última análise, o trabalho do superintendente é trabalho espiritual. Se a igreja é para crescer, Deus é o que transformará vidas. Se pecadores são salvos, Deus o fará. Se os crentes forem inteiramente santificados, Deus será quem realizará isso. O superintendente eficaz desafia as

igrejas e pastores para crescer, depende de Deus para trazer o aumento e rega todo o processo com oração.

Conclusão

Pode Ser Feito

Talvez o superintendente distrital que estiver a ler isto agora se sinta esmagado, impreparado e deficientemente equipado pessoalmente para a obra perante ele ou ela. Pode dizer, “Eu não sou uma pessoa dos dez talentos. Não sou um orador dotado, um génio organizacional ou um estratega talentoso. Tenho receio de não estar preparado ou ser capaz de tal trabalho.” Se sente dessa forma, ouça estas boas notícias.

Nós não mencionámos intencionalmente os nomes dos dez superintendentes ou os distritos que servem. Estes líderes não querem crédito pelo seu trabalho. Deus recebe a glória. Contudo, há dois nomes que devem ser mencionados. Durante dezoito anos, Charles e Mary Thompson serviram como superintendentes distritais do Distrito de Virginia. Num domingo à noite, os Thompsons visitaram a igreja de Harrisburg. Depois de pregar, Charles orou esta oração final: “Senhor, o que for preciso, leva o Distrito de Virginia a dobrar os seus joelhos em oração.” No seu caminho de volta a casa naquela noite, os Thompsons envolveram-se num terrível acidente de carro com um camião. Levou muito tempo para libertarem Charles e Mary dos escombros. Pensando que Charles estava morto, os paramédicos colocaram-no num saco de cadáver. O distrito foi levado a ficar de joelhos, e, miraculosamente, Charles sobreviveu.

Durante um número de meses, o distrito reuniu-se à volta da recuperação dos Thompsons e os pastores fizeram o trabalho do superintendente distrital. Quando Charles voltou ao trabalho, ele não era a mesma pessoa. O seu discurso era um pouco arrastado. Ele às vezes esquecia nomes. Ele estava muito fraco. Ele não era forte na administração como antes. Ele não era mais uma figura impressionante. Mas algo maravilhoso começou a acontecer. Apesar dos seus pastores saberem das suas fraquezas e falhas, eles ainda trabalhavam arduamente porque não podiam pensar em deixar mal Charles. Eles não podiam pensar em deixá-lo desapontado. Não havia forma dos pastores votarem contra ele na altura da reeleição. Eles amavam-nos tanto. Ele estava incapacitado, mas eles honravam-no.

Charles Thompson perdeu muito como resultado do acidente, mas ele ainda tinha duas coisas importantes.

Ele era um homem de oração. Duas ou três vezes por ano, ele chamava os pastores para uma conferência de oração. Ele não dirigia esses tempos de oração, mas estava lá. Ele sempre ficava atrás na sala. Um pastor da Virginia contou que uma altura, ele teve de sair do tempo de oração mais cedo. Eles estavam reunidos numa sala de um hotel. As luzes estavam reduzidas. Ao ir para o fundo da sala, na escuridão, este pastor tropeçou sobre Charles. Ele estava de cara prostrada no

chão perto da porta de saída. O superintendente distrital estava a orar e a clamar pelos nomes dos seus pastores, pedido que Deus abençoasse os seus ministérios. O pastor comoveu-se.

Havia outra coisa que Charles tinha. Ele era um homem apaixonado. Ele não conseguia dar o seu relatório na assembleia distrital sem chorar. Um dos seus pastores contou que geralmente quando ele fazia a sua visita anual, ele não queria pregar. Ele dizia somente, “Bom, a Maria e eu queremos vir à igreja só para vos apoiar e orar por vós. Nós entramos sem ser notados.” Mas um domingo, o pastor prevaleceu com Charles para pregar. O pastor tinha notado que a igreja estava a passar por uma fase “desértica” e as pessoas não estavam a usar o altar livremente em resposta às pregações. Charles pregou nessa manhã. O pastor disse que a pregação não foi muito boa, talvez um quatro numa escala de dez. Charles chorou durante a pregação. Depois abriu o altar e este encheu-se com pessoas buscando a Deus.

Alguns anos mais tarde quando ele se reformou, insistiu imediatamente com o novo superintendente distrital para o deixar ter uma igreja. Ele precisava continuar a pregar; ele precisava que Deus continuasse a ajudá-lo. A coisa mais importante para Charles Thompson era orar e alcançar pessoas. Com um sorriso, ele aceitou uma pequena igreja de trinta pessoas, e rapidamente cresceu para uma centena.

Este superintendente incapacitado, arrastando o discurso, tímido e humilde e a sua fiel esposa lideravam bem e de forma incomum. E ironicamente, o Distrito Virginia tinha as taxas de crescimento mais fortes da década de todos os distritos nos Estados Unidos e Canadá. Charles Thompson sabia como reconhecer bons pastores. Ele sabia como encorajá-los ao longo do caminho. Ele sabia como liberá-los e confiar neles. Mas mais importante de tudo, ele sabia como orar e chorar. Poderia haver um segredo aqui? Poderia ser tão óbvio que não o notámos? Ele não era um administrador. Ele era um homem de Deus. Ele não era um gestor. Ele era um homem de paixão. E os pastores e leigos do Distrito de Virginia sabiam disso. Eles amavam-no. Eles reuniam-se à sua volta. Eles compartilharam o fardo para que muitas pessoas fossem acrescentadas ao reino.

E se Charles Thompson pode liderar um distrito crescente, você também pode.

Apêndice

PESQUISA DE AUTO-ESTUDO DO DESENVOLVIMENTO DISTRITAL

Nota para a Liderança: Este auto-estudo é elaborado para ajudar os distritos a ajudarem as igrejas a cumprir a sua missão. As áreas do auto-estudo não são limitadas às questões seguintes, mas podem ajudar os distritos e as suas equipas de liderança na avaliação da sua capacidade actual em cumprir o seu propósito. As perguntas são abertas, deixando espaço para debate, análise e síntese.

1. INFORMAÇÃO ANTECEDENTE

- a. Há quanto tempo existe a Igreja do Nazareno na área distrital?
- b. Qual tem sido a história da liderança no distrito (superintendentes distritais, estabilidade, etc.)?
- c. Qual é a história do crescimento e/ou declínio no distrito?
- d. Como é que o distrito tem feito parceria com as igrejas locais na plantação de igrejas?
- e. Quantas igrejas foram iniciadas e/ou incubadas no distrito, que se desenvolveram em igrejas organizadas?
- f. Quantas igrejas têm sido iniciadas, e que não amadureceram? Porquê?

2. DEFINIÇÃO MISSIONAL

- a. Qual é a missão, verbal e não-verbal (escrita e não escrita) do distrito em quinze palavras ou menos? Como é que é comunicada? Com que frequência?
- b. Podemos traçar a influência directa da missão distrital nas actividades missionais da igreja local onde a missão está a ser vivida? Dê exemplos ou histórias.
- c. As igrejas no distrito reconhecem o seu papel missional como sendo inspirado pela declaração de missão? Como sabe?
- d. Até que ponto é que existe uma visão clara e persuasiva em funcionamento no distrito que inspira paixão e dá direcção às suas congregações?
- e. As igrejas no distrito têm planos específicos de evangelismo, plantação de igrejas, discipulado e envolvimento comunitário que são o reflexo do seu compromisso missional?

3. EFICÁCIA ORGANIZACIONAL

- a. Como é o distrito organizado para a implementação de missão?
- b. Até que nível as juntas, comissões e organizações distritais reflectem a prioridade de missão do distrito? Como é que mede a eficácia e integração missionais deles?
- c. Quais são os mecanismos que o distrito usa para ouvir as opiniões sobre o cumprimento das suas prioridades missionais? Existem outras equipas ou grupos que ajudam o distrito a alcançar e rever as suas prioridades missionais (exemplo: estratégia de missão, junta de reflexão sobre a visão, etc.)?

- d. Quais são as plataformas que o distrito usa para permitir que novas ideias missionais ocorram dentro do ministério da igreja no distrito?
- e. Que actividades do superintendente e equipa distrital estão a atingir o alvo missionalmente? Que actividades do superintendente e equipa distrital tendem a desviá-los da missão?
- f. O orçamento distrital reflecte as prioridades missionais do distrito? Que porção dos seus fundos deve ser despendida directamente em actividades missionais? Que percentagem é realmente despendida para este propósito mais do que em despesas gerais?

4. INTEGRIDADE DOUTRINAL

- a. Que métodos, práticas e meios emprega o distrito para manter e promover a integridade doutrinal perante as igrejas?
- b. Qual é a estratégia que o distrito emprega para articular e promover as crenças e valores fulcrais (povo cristão, de santidade e missional) da Igreja do Nazareno?
- c. A que nível estão os líderes leigos nas nossas congregações familiarizados e comprometidos com a Declaração de Fé acordada? Artigos de Fé? Valores Fulcrais?
- d. Quais são alguns meios que o superintendente distrital usa para envolver pastores na reflexão teológica e desenvolvimento de uma teologia pastoral consistente com a nossa identidade nazarena?
- e. Como é que o distrito garante que a plantação de uma nova igreja é fundamentada na doutrina fulcral da Igreja do Nazareno?

5. PRIORIDADE EDUCACIONAL

- a. Qual é a estratégia do distrito para recrutar, mentorear e treinar líderes para o serviço ministerial? Inclua comentários acerca da educação para ordenação, curriculum, materiais de leitura e seminários patrocinados pelo distrito.
- b. Que mecanismos tem o distrito para ajudar os seus pastores a compreender, partilhar e articular adequadamente as doutrinas centrais da Igreja do Nazareno?
- c. Qual é a estratégia distrital para providenciar educação contínua e treinamento para os ministros?
- d. Como é que descrevem a relação do distrito com as suas instituições educacionais teológicas?
- e. Quais são os caminhos disponíveis para preparação para ordenação? Incluem os grupos linguísticos principais do distrito?
- f. Existem iniciativas educacionais específicas no distrito elaboradas para preparar ministros e leigos para evangelismo, plantação de igrejas e alcance da comunidade?

6. EXCELÊNCIA NA LIDERANÇA

- a. Que planos ou práticas são usados para encorajar liderança-serva na igreja local e no distrito? São intencionais e identificáveis?
- b. Está o distrito a encorajar e facilitar as relações de mentoreamento entre ministros mais novos e ministros mais maduros?
- c. Providencie uma imagem de como se deveria assemelhar o mentoreamento, treinamento ou aprendizado no ministério e liderança no distrito.
- d. Como é que a missão e estratégia distritais contribuem para o processo de selecção pastoral em cada congregação?
- e. Quantos pastores são capazes de identificar ministros e líderes em desenvolvimento a serem levantados e treinados inicialmente na igreja local?
- f. Existem eventos distritais elaborados para testar uma chamada para o ministério vocacional?

7. ESPLENDOR ESPIRITUAL

- a. Como é que sabe que Deus está a mover-se no seu distrito? Está o movimento espalhado ou localizado? Dê exemplos ou histórias.
- b. Que mecanismos ou instrumentos estão prontos para ajudar pastores e juntas da igreja na avaliação da saúde espiritual das suas congregações?
- c. É vocês, e os seus líderes, modelo de uma vida de oração para os vossos eleitores? De que formas?
- d. Como mede a eficácia da formação espiritual dos líderes distritais?
- e. Quais são os meios específicos que o distrito emprega para melhorar o esplendor espiritual e bem-estar dos pastores e líderes actuais e futuros?

PROCESSO DE REVISÃO:
CONCLUSÕES E PLANOS

Este instrumento de auto-avaliação tem sido elaborado para ajudar os distritos e seus líderes a obter uma imagem compreensiva da saúde distrital. Existem pelo menos cinco áreas chave que o distrito pode identificar como áreas a trabalhar. Considere-as em oração e faça a lista:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

Este tem sido um bom tempo para considerar em oração um plano de desenvolvimento distrital elaborado para responder àquelas áreas que impedem a eficácia do distrito em ajudar igrejas a desenvolver a sua missão em fazer discípulos à semelhança de Cristo nas nações.

Notas

Capítulo 1

1. Church of the Nazarene, "Mission," Board of General Superintendents,

<http://www.nazarene.org/ministries/superintendents/mission/display.aspx> (accedido 3.Agosto.2011).

Capítulo 2

1. Craig Keener, *The IVP Bible Background Commentary: New Testament* (Downers Grove, Ill.: InterVarsity Press, 1993).

2. Hugo Alvarado, "Pasado, Herencia, y Gesta Autoctona – Una Resena Historica de la Iglesia del Nazareno en Guatemala," *Didache: Faithful Teaching*.

http://didache.nazarene.org/index.php?searchword=hugo&ordering=&searchphrase=all&Itemid=29&option=com_search (accedido 8.Agosto.2011).

3. David Garrison, *Church Planting Movements: How God Is Redeeming a Lost World* (Midlothian, Va.: WIGTake Resources, 2004).

4. *100 Years of Mission* (Kansas City: Nazarene Publishing House, 2008), 27-32.

5. Charles Gailey and Howard Culbertson, *Discovering Missions* (Kansas City: Beacon Hill Press of Kansas City, 2007), 208.

6. Contribuído por Debra Hamrick do Distrito Los Angeles. Debra dirigiu uma equipa distrital ao Sri Lanka.

7. 2007 Mid-Atlantic District Assembly Journal.

Capítulo 3

1. *Manual: Church of the Nazarene 2009-2013* (Kansas City: Nazarene Publishing House, 2009), 106.

Capítulo 4

1. Ibid.

2. Paul Borden, *Hit the Bullseye: How Denominations Can Aim the Congregation at the Mission Field* (Nashville: Abingdon Press, 2003).

3. Bryan Barry, *Strategic Planning Workbook for Non-Profit Organizations* (Minneapolis: Fieldstone Alliance, 2006), 6.

4. Borden, *Hit the Bullseye*, 45-47.

5. Jerry Porter, "Taking Responsibility for Results: Growth Never Comes by Settling for the Status Quo," *Holiness Today* 13 no. 3 (2011).

6. Gustavo Crocker, *Developing a Missional Church "The Jesus Way"* (2011), 47.

7. Estas e as perguntas seguintes estão incluídas no apêndice como a Pesquisa de Auto Avaliação do Desenvolvimento Distrital que os distritos podem usar para estimular o pensamento, planeamento e envolvimento missional.

8. Louis Sullivan, "The Tall Office Building Artistically Considered," *Lippincott's Magazine* (March 1896).

9. Thomas Peters and Robert Waterman Jr., *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies* (New York: Harper & Row Publishers, 1982).

10. Gustavo Crocker, "Total Quality of Charitable Service: Profiles of Excellence in Christian Relief and Development Organizations" (PhD diss., Regent University, 2001).
11. A. W. Tozer, *Man, the Dwelling Place of God* (Camp Hill, Pa.: Christian Publications 1966).
12. *Manual of Church of the Nazarene 2009-2013*, 181.
13. *Ibid.*
14. Borden, *Hit the Bullseye*, 56.

Capítulo 5

1. Robert Clinton, *The Making of a Leader* (Colorado Springs, Colo.: NavPress 1988).
2. *Ibid.*
3. Gailey and Culbertson, *Discovering Missions*, 59.