

"A formação ministerial não é para um dia entrarmos no ministério. Não é um vestibular para o serviço. É algo que se faz em concomitância com o ministério. O seminarista é um ministro. Pode não ter recebido imposição de mãos, mas é um ministro. Deve servir. Não pode ser uma pessoa desligada e descompromissada, mas um ministro. Não ministro em potencial, mas real."

(Isaltino Gomes Coelho Filho)

G
e
s
t
a
o

d
e

p
e
s
s
o
a
s



**CONSTRUINDO
RELACIONAMENTOS
SAUDÁVEIS**

FORMAÇÃO MINISTERIAL V

“Saber como executar uma tarefa é uma
condição de trabalho;
estar disponível para ensinar aos outros
compete ao professor;
inspirar os outros a realizar um trabalho
melhor é função da gerência;
poder fazer as três coisas é obra dos
verdadeiros líderes”
(Guy Ferguson)

Os três níveis de qualificação na gestão de pessoas:

Nível 1 – A pessoa que trabalha melhor com outras pessoas é um seguidor;

Nível 2 – A pessoa que ajuda as pessoas a trabalharem melhor é um gerente;

Nível 3 – A pessoa que desenvolve melhor pessoas para o trabalho é um líder (Maxwell)

PRINCÍPIOS PARA O DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

Valorização – envolve minha atitude

Compromisso – Depende do meu tempo

Integridade – tem a ver com meu
caráter

Padrão – é fixado em função de
minha visão

Influência – resultado da liderança

“as pessoas tem a
tendência a se tornar o que
as pessoas mais
importantes em suas vidas
acreditem que elas se
tornarão”

O QUE MOTIVA AS PESSOAS?

Contribuições significativas

Participação no objetivo

Insatisfação positiva

Reconhecimento

Expectativas claras

O QUE DESMONTA AS PESSOAS?

Serem diminuídas

Serem manipuladas

Serem tratadas com insensibilidade

Serem desestimuladas a crescer

Serem colocadas em áreas onde não tem aptidão para o trabalho

RELACIONAMENTOS SAUDÁVEIS PRECISAM SER SINCEROS

Os 10 mandamentos da confrontação:

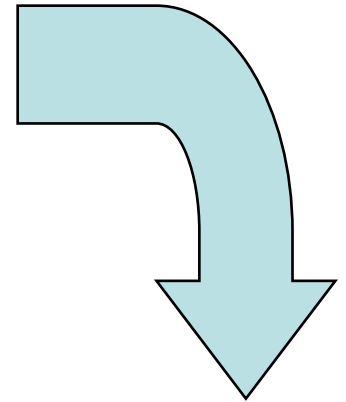
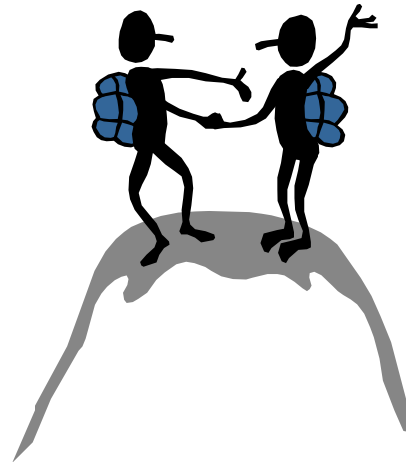
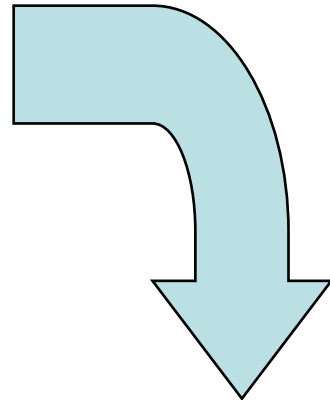
- Faça-a reservadamente, nunca em público;
- Faça-a o mais depressa possível;
- Aborde um assunto por vez;
- Esclareça sua opinião;
- Trate apenas de coisas que podem ser mudadas;
- Evite o sarcasmo;
- Evite palavras como 'sempre' e 'nunca';
- Formule as críticas como sugestões ou perguntas;
- Não se desculpe em confrontar;
- Não esqueça de elogiar.

SEJA UM MODELO

AÇÃO	RESULTADO
Eu faço	Eu modelo
Eu faço e você está comigo	Eu oriento
Você faz e eu estou com você	Eu monitoro
Você faz	Você avança
Você faz e outros estão com você	Você multiplica

VISÃO DE CHEFE

VISÃO DE LÍDER





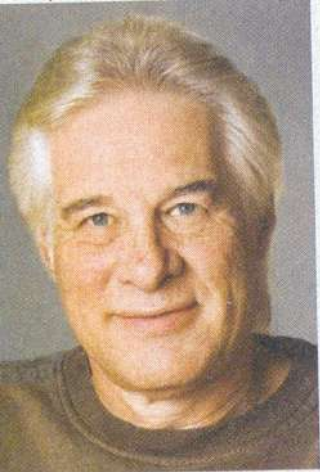
A Gestão de pessoas

**Liderança, crises e
habilidades para
resolver conflitos**

Conflito

[Do lat. conflictu, 'choque', 'embate', 'peleja', do lat. confligere, 'lutar'.]

1. Embate dos que lutam; 2. Discussão acompanhada de injúrias e ameaças; desavença; 3. Guerra; 4. Luta, combate; 5. Colisão, choque: As opiniões dos dois entram sempre em conflito; 6. Psiq. 'Penoso estado de consciência devido a choque entre tendências opostas e encontrado, em grau variável, em qualquer indivíduo.'



**MAX
GEHRINGER**

PALAVRA DA SEMANA: TIME – “SOMOS um time” é uma expressão muito usada em empresas para fomentar o espírito de equipe.

A palavra de origem germânica *team* significava “puxar” e era usada para os bois que puxavam o arado. No século XVI, o termo foi estendido aos humanos que faziam trabalhos em conjunto. É a esse segundo sentido, presumivelmente, que as empresas atuais se referem.

Conflitos na liderança são inevitáveis.



FORMAÇÃO MINISTERIAL V

ORIGEM DE CONFLITOS

CULTURAIS = “modo de entender a liderança (*modus operandi*)”

INTERPESSOAIS = relacionamento, temperamentos conflitantes

ORGANIZACIONAIS = estrutura que gera conflitos, sistemas

PSICOLÓGICOS = distúrbios de comportamento,
traumas, auto-estima

ESPIRITUAIS = falta de visão bíblica e espiritual da liderança,
pecados escondidos, falta de fruto do Espírito Santo.

IDENTIFICAÇÃO DE CRISES E CONFLITOS



1. Observação dos relacionamentos;
2. Levantamento dos diferentes tipos de conflito dentro do grupo;
3. Pesquisa informal e formal sobre as crises e conflitos;
4. Análise do perfil dos envolvidos;
5. Verificação das ênfases adotadas pelo grupo;
6. Feedback

As três teses bíblicas sobre lidar com conflitos (Leroy Green – Spurgeon’s College)

1. A tese Jetrônica (Êxodo 18)

“divida as tarefas para lidar com as crises. Invista suas energias apenas nas maiores crises”

2. A Tese Abrãmica (Gênesis 13)

“Ao surgirem as crises o afastamento é a melhor solução. Isso gera o crescimento de todas as partes envolvidas.”

3. A Tese Babelônica (Gênesis 11)

“Quando deixamos de falar a mesma língua logo entramos em conflito. Todos precisamos nos identificar e expressar ideais comuns.”

Estilos de negociação nas crises:

Persuasão: Onde o negociador tenta convencer a outra parte para que aceite sua idéia, tenta influenciar a parte contrária, raciocinando, argumentando, fazendo e idealizando propostas e alternativas.

Afirmação

Onde o negociador impõe e julga a parte contrária, suas propostas e sugestões, expõe seu ponto de vista a despeito da parte com a qual se está debatendo;

Atração

Ocorre quando o negociador usa seu poder de atração, sedução, demonstrando a abrindo para a parte contrária suas fraquezas, reconhecendo seus próprios erros;

Ligação

Neste caso o negociador adota uma postura onde entende, compreende a outra parte e suas propostas e idéias, buscando sempre tentativas de acordo, apoiando a outra parte e colocando no lugar dela quando se fizer necessário.

Níveis de conflito

Nível 1 - Discussão: é o estágio inicial do conflito; caracteriza-se normalmente por ser racional, aberta e objetiva;

Nível 2 - Debate: neste estágio, as pessoas fazem generalizações e buscam demonstrar alguns padrões de comportamento.

Nível 3 - Façanhas: as partes envolvidas no conflito começam a mostrar grande falta de confiança no caminho ou alternativa escolhidos pela outra parte envolvida;

Nível 4 - Imagens fixas: são estabelecidas imagens preconcebidas com relação à outra parte, fruto de experiências anteriores ou de preconceitos que trazemos, fazendo com que as pessoas assumam posições fixas e rígidas;

Nível 5 - Loss of face (.ficar com a cara no chão.): trata-se da postura de continuo neste conflito custe o que custar e lutarei até o fim, o que acaba por gerar dificuldades para que uma das partes envolvidas se retire;

Níveis de conflito

Nível 6 - Estratégias: neste nível começam a surgir ameaças e as punições ficam mais evidentes. O processo de comunicação, uma das peças fundamentais para a solução de conflitos, fica cada vez mais restrito;

Nível 7 - Falta de humanidade: no nível anterior evidenciam-se as ameaças e punições. Neste, aparecem com muita frequência os primeiros comportamentos destrutivos e as pessoas passam a se sentir cada vez mais desprovidas de sentimentos;

Nível 8 - Ataque de nervos: nesta fase, a necessidade de se auto-preservar e se proteger passa a ser a única preocupação. A principal motivação é a preparação para atacar e ser atacado;

Nível 9 - Ataques generalizados: neste nível chega-se às vias de fato e não há alternativa a não ser a retirada de um dos dois lados envolvidos ou a derrota de um deles.

TIPOS DE CONFLITO

- a) Conflito latente: não é declarado e não há, mesmo por parte dos elementos envolvidos, uma clara consciência de sua existência. Eventualmente não precisam ser trabalhados;
- b) Conflito percebido: os elementos envolvidos percebem, racionalmente, a existência do conflito, embora não haja ainda manifestações abertas do mesmo;
- c) Conflito sentido: é aquele que já atinge ambas as partes, e em que há emoção e forma consciente;
- d) Conflito manifesto: trata-se do conflito que já atingiu ambas as partes, já é percebido por terceiros e pode interferir na dinâmica da organização.