

REVISTA VIA TEOLÓGICA

Volume 21 – Número 41 – Junho / 2020

ISSN 1676-0131 (IMPRESSA)

ISSN 2526-4303 (ON LINE)

JUNHO / 2020

GIFTS COACHING: UMA SUGESTÃO METODOLÓGICA PARA O APRIMORAMENTO DA COMPREENSÃO E PRÁTICA DO DISCIPULADO CRISTÃO

Me. Mauro Ribeiro dos Santos

*GIFTS COACHING: UMA
SUGESTÃO METODOLÓGICA
PARA O APRIMORAMENTO DA
COMPREENSÃO E PRÁTICA DO
DISCIPULADO CRISTÃO*

Gifts coaching: a methodological suggestion to improve christian
discipulate understanding and practice

Me. Mauro Ribeiro dos Santos¹

¹ Graduado em teologia pelo UNASP-EC. MBA em liderança também pelo UNASP-EC e mestre em teologia pelas Faculdades Batista do Paraná (FABAPAR). Atualmente é pastor sênior da Igreja Adventista do Sétimo Dia na cidade de Novo Hamburgo / RS. E-mail: mauro.ribeiro@educadventista.org.br

RESUMO

Este artigo objetiva um processo de entrecruzamento das metodologias de *coaching* e o desenvolvimento do discipulado cristão conforme, apresentado na Bíblia Sagrada e praticado no meio evangélico. Acredita-se que o teor desta fusão delinea um processo reconfigurado de discipulado com base nos dons espirituais. Para isso, o artigo expôs a conceituação básica de *coaching* pontuando suas convergências com a prática discipular no cristianismo. Também foi foco deste artigo estabelecer as diretrizes práticas e processuais do *coaching* já associado ao discipulado cristão, visando descrever em formato de guia, os tópicos e as ferramentas à serem utilizadas no processo de discipulado entre *coach* e *coachee*, ou discipulador e discipulando.

Palavras-chave: *Coaching*. Dons. Discipulado. Evangelho. Liderança.

280

ABSTRACT

This article aims at a process of intertwining *coaching* methodologies and the development of Christian discipleship as presented in the Holy Bible and practiced in the evangelical environment. It is believed that the content of this merger outlines a reconfigured process of discipleship based on spiritual gifts. To this end, the article exposed the basic concept of *coaching*, punctuating its convergence with the discipleship practice in Christianity. The focus of this article was also to establish the practical and procedural guidelines of *coaching* already associated with Christian discipleship, aiming to describe in a guide format, the topics and tools to be used in the discipleship process between coach and coachee, or disciple and disciple.

Keywords: Coaching. Gifts. Discipleship. Gospel. Leadership.

INTRODUÇÃO

Considerando os índices de crescimento da Igreja Adventista do Sétimo Dia² na região sul do Brasil, em relação à entrada e saída de membros, onde os relatórios apontam que o número de pessoas que deixam a igreja está cada vez mais alto, chegando a índices alarmantes a cada ano, a exemplo cita-se o relatório de secretária apresentado na VIII Assembleia Ordinária da Associação Sul Paranaense da Igreja Adventista do Sétimo Dia realizada em 2017.³ Nesse relatório os índices demonstram que no quadriênio (2014-2017), apenas na região sul do estado do Paraná, foram admitidos como membros 7223 pessoas na secretária da igreja, enquanto durante o mesmo período foram removidas do rol de membros 5078 pessoas. Neste mesmo período, segundo o relatório, foram inauguradas 23 novas igrejas, sendo que 11 das igrejas existentes encerraram suas atividades. Já no relatório apresentado na I Assembleia Quadrienal da Igreja Adventista do Sétimo Dia na região norte do estado do Rio Grande do Sul em 2019⁴, percebe-se, do mesmo modo, um decréscimo considerável. No período de 2015-2019, foram admitidos como membros 5076 pessoas enquanto foram removidas do rol de membros 5423 pessoas. Neste último caso o resultado apresenta-se como negativo.

Em uma análise geral da secretaria da Igreja Adventista do Sétimo Dia nos Estados do Rio Grande do Sul, Paraná e Santa Catarina, no relatório apresentado ao concílio de pastores da Associação Sul Paranaense da Igreja Adventista do Sétimo Dia em 2018 na cidade de Curitiba, PR, percebeu-se um considerável resultado negativo em termos de admissões e remoções de

² O conteúdo deste artigo é parte da dissertação de mestrado apresentada ao programa de mestrado profissional (stricto sensu) da Faculdade Batista do Paraná – FABAPAR, tendo como referencial estatístico dados da Igreja Adventista do Sétimo Dia, entretanto, o material não têm como objetivo servir de conteúdo apenas para as comunidades adventistas e sim para as igrejas cristãs em geral.

³ VIII ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA DA ASSOCIAÇÃO SUL PARANAENSE DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA, [S.l.:s.n.]. Casa Publicadora Brasileira.

⁴ I ASSEMBLÉIA QUADRIENAL DA ASSOCIAÇÃO NORTE SUL-RIOGRANDENSE DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA, [S.l.:s.n.].

membros. Nesta geografia, entre os anos de 2016-2017 foram admitidas na igreja 10800 pessoas, enquanto neste mesmo período foram removidas da lista de membros 21938 pessoas (informação verbal).⁵

Foi com base nos índices ora apresentados que buscou-se justificar esta pesquisa, trazendo para o campo da reflexão a seguinte indagação: será que é relevante a implantação de um programa de *coaching*, visando à formação de discípulos de Jesus que permaneçam ativos na igreja, conheçam seus dons e os utilize adequadamente para o fortalecimento ministerial? Que benefícios poderiam ser gerados desta prática de *coaching*?

O presente artigo objetiva criar meios alternativos no processo de discipulado da igreja, visando o desenvolvimento discipular e a conservação dos membros admitido, tendo por finalidade propor um processo de *coaching* voltado exclusivamente ao descobrimento, motivação e prática dos dons espirituais, conforme listados na Bíblia, elaborando ferramentas adaptadas a este processo e criando um ambiente propício para o auto-conhecimento, reflexão e prática ministerial tendo em vista a consolidação e/ou permanência do membro no seio da igreja, atuando em prol do discipulado de outras pessoas.

Para o desenvolvimento deste conteúdo optou-se pelo método qualitativo com base na investigação de material bibliográfico, sendo utilizadas referências de livros, artigos técnicos da área, dissertações e publicações em meios digitais (internet). Para obtenção de dados numéricos atualizados, bem como informações técnicas, foram utilizadas pesquisas já realizadas pela denominação religiosa ora estudada e bibliografias técnicas que apresentam as ferramentas utilizadas no processo de *coaching* tradicional.

⁵ Informações fornecidas por Charles Rampanelli, secretário executivo da União Sul Brasileira da IASD, em palestra apresentada ao concílio ministerial da Associação Sul Paranaense da IASD em 2018.

Em relação à metodologia e o instrumento de análise de dados, esta pesquisa caracterizou-se por ser descritiva, buscando explorar os pontos comuns entre o *coaching* e o processo bíblico de discipulado cristão. Ao analisar o processo de *coaching* convencional no material bibliográfico, percebeu-se correlações claras com o formato bíblico de discipulado cristão. Estas características similares sinalizaram positivamente a possibilidade da utilização desta metodologia em um processo reconfigurado de *coaching*, adaptando-o à realidade do discipulado cristão no meio eclesiástico.

1. POSSÍVEL RELAÇÃO COM A TEOLOGIA APLICADA

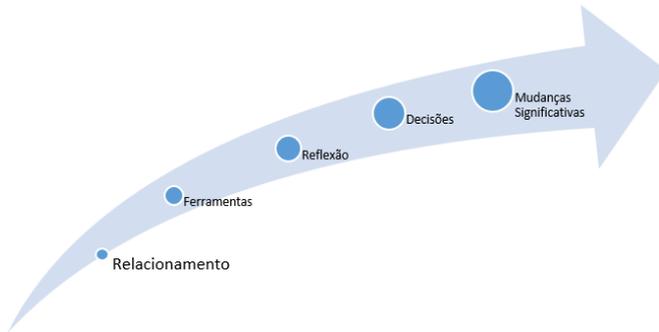
Algumas definições conceituais do *coaching*, se destacam pelo delineamento prático de sua composição. Na realidade, o processo de *coaching*, em essência, se desenvolve de forma prática e relacional. Para Marion, “o *coaching* funciona como um relacionamento de parceria. Esse relacionamento dá-se entre o *coach*, que é aquele que aplica o processo de *coaching*, e o *coachee*, aquele que recebe o *coaching*”⁶. Segundo Celestino, “o *Coaching* é um processo de desenvolvimento de competências”.⁷ Sendo assim, entende-se o *coaching* como uma metodologia de desenvolvimento de pessoas que ocorre através de um processo em curto, médio e longo prazo. Para Blanco, “o *coaching* caracteriza-se como um processo de integração colaborativa voltado para a promoção e o estímulo da aprendizagem”.⁸ O objetivo não é ensinar, mas auxiliar o outro a aprender.

⁶ MARION, A. **Manual de coaching**: guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2017, p. 5.

⁷ CELESTINO, S. **O executivo e o coaching em marketing pessoal**. Portal do marketing. 2007. Disponível em: < http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Executivo_e_o_coaching_em_marketing_pessoal.htm>. Acesso em: 08 mai. 2020.

⁸ BLANCO, V. B. **Um estudo sobre a prática do coaching no ambiente organizacional e a possibilidade de sua aplicação na prática de gestão do conhecimento**. 2006. 219 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2006, p. 77.

Em suma, pode-se definir *coaching* como um processo arquetizado através do uso de ferramentas práticas para conduzir pessoas de um ponto inicial até o alcance de determinado objetivo, fazendo com que o *coachee* reflita, conheça suas potencialidades e tome decisões favoráveis ao seu crescimento. Este processo demonstrado no gráfico a seguir:



284

FIGURA 1 – PROCESSO DE *COACHING* CONVENCIONAL⁹

O gráfico acima descreve um fluxo prático desenvolvido no *coaching* convencional e aplicado tanto a indivíduos como a grupos de instituições corporativas, visando o aprimoramento do potencial dos colaboradores, partindo de um ponto inicial em que se estabelece um relacionamento de confiança com o *coachee* e, através da utilização de ferramentas práticas, promove-se uma reflexão para embasamento da tomada de decisões, gerando assim mudanças significativas que possibilitem o alcance das metas almejadas.

No processo formativo de discípulos cristãos, assim como no *coaching* convencional, vários teóricos apresentam seus métodos e processos sugestivos. A exemplo, cita-se a visão de Suárez (2013). Segundo o autor, discipulado cristão é “um relacionamento de mestre e aluno baseado no modelo de Cristo e Seus discípulos, no qual o mestre reproduz tão

⁹ Fonte: o autor.

bem no aluno a plenitude da vida que tem em Cristo, que o aluno é capaz de treinar outros para que ensinem outros”.¹⁰

Para Bruce (2015), o processo de discipulado “não deve desenvolver meros companheiros de viagem, ele deve desenvolver aprendizes da doutrina cristã e ocasionais cooperadores das obras do reino, e mais tarde agentes treinados por Cristo para auxiliar a propagar a fé depois que Ele deixou a Terra”.¹¹

Alguns processos de discipulado também são listados nesta pesquisa, como o de Mulholland e Sheed (2004), que descreve alguns passos sugestivos baseados no exemplo de Jesus Cristo.



FIGURA 2 – PROCESSO DE DISCIPULADO CONFORME MULHOLLAND E SHEDD¹²

O gráfico acima descreve um processo simples que inicia pela observação do exemplo a ser seguido (relacionamento), passa pela instrução e as provas de fidelidade, obtendo conhecimento progressivo, até chegar na parte prática da missão assimilada. O processo leva em consideração a supervisão do aprendiz, a revisão do conteúdo transmitido e a avaliação constante das ações. Segundo os autores, estes são os passos básicos que o discipulado deve incorporar como elementos fundamentais.

¹⁰ SUAREZ, A. **Nos passos do mestre**. 1. ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2013, p. 10.

¹¹ BRUCE, A. B. **O Treinamento dos doze**. Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 2015, p. 46.

¹² MULHOLLAND, D. M.; SHEDD, R.P. **Teologia da igreja: uma igreja segundo os propósitos de Deus**. São Paulo: Shedd, 2004, p. 124.

Os processos descritos nesta primeira parte do artigo, e que também embasam a pesquisa até o momento, caracterizam, de forma básica, os elementos do *coaching* e do discipulado cristão que convergem, possibilitando assim uma possível assimilação inter-relacional das duas metodologias. Tanto no *coaching* como no discipulado, encontram-se elementos que, quando reconfigurados, podem se fundir e colaborar para a maximização teórica e prática de uma forma contemporânea de *coaching* adaptado a prática eclesial.

2. AS BASES HUMANISTAS QUE PERMEIAM O COACHING CONTEMPORÂNEO

A filosofia do *coaching* contemporâneo está embasada nas potencialidades humanas e em tudo que ele (ser humano) pode realizar. O foco principal é despertar o indivíduo para suas capacidades e motivá-lo para que alcance seus objetivos pessoais com excelência. Segundo o Instituto Brasileiro de *Coaching* (2019), nas palavras de seu presidente, José Roberto Marques, “o processo de *coaching* acontece em sessões semanais e quinzenais para ajudar o *coachee* a despertar o seu potencial infinito e, assim, desafiá-lo a sonhar acordado, e a criar para si mesmo uma visão de futuro”.¹³

De acordo com a Associação Brasileira de Consultores Empresarias (2016):

O processo de *Coaching* é uma oportunidade de visualização clara dos pontos individuais, de aumento da autoconfiança, de quebrar barreiras de limitação, para que as pessoas possam conhecer e atingir seu potencial máximo e alcançar suas metas de forma objetiva e, principalmente, assertiva.¹⁴

¹³ MARQUES, J. R. **Tudo sobre coaching**. WORKSHOP ONLINE DE COACHING, 2016, São Paulo. Instituto Brasileiro de *Coaching*. Disponível em: <<http://lp1.ibccoaching.com.br/1-workshop-online-de-coaching-do-ibc-fb/>>. Acessado em: 08 de Abr. 2019.

¹⁴ ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CONSULTORES EMPRESARIAIS (ABRACEM) (2016) **O coaching como instrumento de melhoria pessoal, profissional e empresarial**. Disponível em: <<https://abracem.com.br/o-coaching-como-instrumento-de-melhoria-pessoal-profissional-e-empresarial/>> Acesso em: 08 mai. 2020.

Percebe-se com clareza nos conceitos ora apresentados o fundamento humanista¹⁵ que permeia os processos de *coaching* a ponto de destacar as capacidades próprias do ser humano como o principal foco de toda a metodologia. O plano focal do *coaching* é, através do uso de ferramentas práticas, extrair o potencial máximo do indivíduo e ajudá-lo a alcançar todos os seus objetivos, independentemente quais sejam. Essa ânsia de empoderamento do que é humano e racional, desenvolve uma visão antropocêntrica que inicialmente permeou os séculos XIV e XV na gênese do renascimento europeu quando se buscou com intensidade o retorno das características e pensamento greco-romano, chegando como filosofia aceita no século atual, tendo grande valor no pensamento contemporâneo. Nesta cosmovisão, o ser-humano não é aquele que recebe a dádiva, mas aquele que possui dentro de si todas as capacidades e condições de aperfeiçoamento. Os talentos, dons e capacidades não são absorvidos de fora para dentro e sim emergem de dentro para fora.

Uma busca mais acurada sobre as bases humanistas apontará Sócrates no IV século a.C estabelecendo sua visão filosófica acerca do conhecimento interior do homem. Sócrates utilizava perguntas para ajudar seus ouvintes a raciocinar e tomar decisões a partir de verdades que são encontradas dentro de cada ser. Esta artefoi conhecida a longo da história como a *Maiêutica Socrática*.¹⁶

Reforçando os argumentos de Brock acerca da gênese humanista de Sócrates, Krausz (2007) apresenta o *coaching* como algo tão antigo como a humanidade. Destaca Sócrates, por meio de seus diálogos com seus discípulos, descritos com excelência por

¹⁵ Humanismo é a filosofia moral que coloca os humanos como os principais numa escala de importância, no centro do mundo. É uma perspectiva comum a uma grande variedade de posturas éticas que atribuem a maior importância à dignidade, aspirações e capacidades humanas, particularmente a racionalidade. Embora a palavra possa ter diversos sentidos, o significado filosófico essencial destaca-se por contraposição ao apelo ao sobrenatural ou a uma autoridade superior (WIKIPEDIA. Humanismo. Disponível em: <<https://pt.wikipedia.org/wiki/Humanismo>> Acessado em: 13/11/2019).

¹⁶ BROCK, V. **Introduction to coaching history**. Disponível em: <<http://www.vikkibrock.com/wp-content/uploads/2012/06/UTD-Coaching-News-Introduction-to-Coaching-History.pdf>>. Acesso em: 04/04/2019.

Platão, baseando a verdade como algo presente dentro do indivíduo, praticando assim um estilo de *coaching*, comum em suas atividades como filósofo.¹⁷

Assim, percebe-se como filosofia central do *coaching* contemporâneo a centralidade das capacidades humanas e a busca interna do potencial que segundo o Instituto Brasileiro de *Coaching* (IBC), conforme já citado anteriormente, é infinito. Nesta perspectiva, não se leva em consideração a possibilidade da concessão de potencial em formato de dons espirituais, que segundo a Bíblia são concedidos pelo Espírito Santo, conforme Ihe apraz (1 Co 12.11).¹⁸

O posicionamento antropocêntrico do humanismo acomoda todas as possibilidades de desenvolvimento humano àquilo que ele mesmo pode fazer por si, posicionando o humano em um patamar elevado outorgando-lhe até mesmo características próprias da divindade, destacando-se entre elas a onipotência.

Desta forma, percebe-se a inviabilidade da utilização, sem ressalvas, da metodologia de *coaching* convencional aplicada ao processo de discipulado cristão e sugere-se uma reconfiguração de suas bases filosóficas migrando do antropocentrismo humanista para o teocentrismo bíblico tendo como ponto de partida a comissão outorgada a todos os cristãos, conforme relatada em Mateus 28.16-20 e as condições para o cumprimento dessa missão, conforme mencionado nas cinco listas de dons espirituais relatadas em 1Coríntios 12.8-11, 1Coríntios 12:28, Romanos 12.6-8, Efésios 4.11 e 1 Pedro 4.11 (com ênfase nesta pesquisa à lista de Efésios 4.11).

Nos próximos subtítulos será sugerido um modelo prático de *coaching*, caracterizado pelos itens teocêntricos ora citados. Entretanto, sinaliza-se que alguns aspectos do *coaching* convencional serão mantidos, mas o foco principal, nesta nova pers-

¹⁷ KRAUSZ, R. R. *Coaching executivo*: A conquista da liderança. São Paulo: Nobel, 2007, p. 26-31.

¹⁸ BÍBLIA. Português. *Bíblia de estudos Andrews*. Almeida Revista e Atualizada 2. ed. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 2015.

pectiva, não será aquilo que o *coachee* pode descobrir e realizar sozinho, utilizando todo o seu potencial, e sim a criação de um ambiente de *coaching* capaz de influenciar o *coachee* a descobrir e refletir sobre quais são os dons que foram a ele concedidos pelo Espírito Santo e como, através de um plano de ação pode-se utilizar estas capacidades para o avanço da grande comissão de Mateus 28.16-20. Assim, a questão não será mais o que o *coachee* pode fazer, e sim aquilo que Deus pode fazer através do *coachee*.

3. GIFTS COACHING: UM RELACIONAMENTO DISCIPULAR PARA DESCOBERTA DE DONS ESPIRITUAIS

Para o desenvolvimento prático de uma reconfiguração filosófica e metodológica de um novo formato de *coaching*, sugere-se uma nova nomenclatura capaz de antecipar a principal função do processo que, segundo esta sugestão, visa ao descobrimento e prática dos dons já concedidos pelo Espírito Santo e que configuram todo o potencial que o *coachee* pode empregar para o avanço da comissão evangélica. Em outras palavras, nesta proposta, a função básica do *coach* seria auxiliar o *coachee* a descobrir qual a agenda de Deus para sua trajetória neste mundo.

O *Gifts Coaching*, que no português se traduz como “treinador de dons”, se estabelece a partir de uma cosmovisão cristã bíblica, tendo Naquele que historicamente é considerado o fundador do cristianismo, ou seja, em Jesus Cristo, os elementos característicos que embasam a metodologia. Assim, conforme atesta o contexto bíblico (Jo 14.26), com a ascensão de Cristo, o Espírito Santo é enviado como Consolador dotado de infinita capacitação para distribuir dons e ensinar sobre a prática dos mesmos afim de que, conforme a vontade de Deus, todos sejam agraciados com capacidades, quando utilizados corretamente, contribuam para a divulgação da mensagem evangélica e o cumprimento da missão de fazer discípulos.

Ratifica-se a ideia teocêntrica de que toda a dádiva é concedida por Deus (Tg 1.17). Assim, acredita-se que a parte humana no processo é o descobrimento destas capacidades e a prática dos meios necessários para a elucidação dos dons concedidos. Partindo deste prisma, o *Gifts Coaching* busca, através de um elemento básico chamado “relacionamento”, estreitar a distância entre duas pessoas ou mais, neste caso o *coach* e o *coachee*, para que através de um convívio intencional o *coach* possa influenciar positivamente o *coachee* e dar início a um processo de *coaching*, objetivando o despertar para um autoconhecimento específico das capacidades pessoais outorgadas pelo Espírito Santo ao *coachee*.

Entre as listas de dons relatadas no Novo Testamento, conforme citadas anteriormente, destaca-se a relação escrita por Paulo aos Efésios 4.11-12 que diz: “E ele mesmo concedeu uns para *apóstolos*, outros para *profetas*, outros para *evangelistas* e outros para *pastores e mestres*, com vistas ao aperfeiçoamento dos santos para o desempenho do seu serviço, para a edificação do corpo de Cristo”.¹⁹

Nessa lista, ao apresentar a relação dos dons, o apóstolo enumera cinco, que com facilidade são encontrados ativos no ministério terreno de Jesus Cristo, conforme o relato das Escrituras e são distribuídos aos demais crentes para o aperfeiçoamento e edificação da igreja. O *Gifts Coaching* através de atividades relacionais e práticas procura gerar a devida reflexão pessoal acerca destes ministérios, centrando o *coachee* na área em que possui mais facilidade e desejo de atuação. A seguir será apresentado um processo sugestivo de aplicação do *Gifts Coaching*.

¹⁹ BÍBLIA. Português. **Bíblia de estudos** Andrews, 2015.

4. MÉTODO 3R2PC: SUGESTÃO PRÁTICA PARA UM PROCESSO DE DISCIPULADO

No *Gifts Coaching* é sugerido um processo claro e objetivo para o alcance de metas. Como em qualquer outro programa de coaching, a busca pelo resultado é parte fundamental do processo. A nomenclatura é derivada das iniciais de cada palavra que identifica parte do processo. Assim, temos três palavras que iniciam com “R”, duas com “P” e uma com “C”. Segue apresentação gráfica das etapas:



FIGURA 3 – PROCESSO SUGESTIVO DE APLICAÇÃO DA METODOLOGIA 3R2PC²⁰

²⁰ Fonte: O autor (2019).

4.1 RELACIONAMENTO

O relacionamento é um elemento de extrema importância em qualquer programa de *coaching*. No *Gifts Coaching* não é diferente. Entende-se este processo como uma rotina humanizada em que duas ou mais pessoas desfrutam da companhia umas das outras; enquanto, com *expertise*, o *coach* desenvolve uma rotina intencional de atividades que equilibra a visão dos *coachees*, conduzindo-os a uma profunda reflexão do estado atual, e os motivando a avançarem com segurança, praticando suas potencialidades; enquanto cumprem a agenda pessoal e desenvolvem suas capacidades.

No ministério terrestre de Jesus percebe-se grande intencionalidade em seus relacionamentos. Em Marcos 3.13, ele chama algumas pessoas para estar junto dele. O objetivo de Jesus era desenvolver um relacionamento de amizade e confiança com seus discípulos, pretendendo fortalecer, através do compartilhamento de momentos de alegria e dificuldades, o elo relacional que serviria de base para o ciclo de discipulado que se seguiria. Seguindo o modelo de Jesus, no *Gifts Coaching procura-se estreitar ao máximo o aspecto relacional a ponto de aprofundar com solidez as bases da confiança. Considera-se este um aspecto fundamental do processo de discipulado, principalmente quando se caminha em busca de novas perspectivas ministeriais. Para Covey (2008), “confiança é ter certeza que a pessoa não esconde nada e é sincera [...]”²¹ quando você confia em uma pessoa, você confia em sua integridade e suas competências”. Esta confiança só poderá ser trabalhada a partir de um conhecimento abrangente dia adia.*

Os relacionamentos, tanto no meio corporativo como ministerial, que geram maiores resultados são aqueles em que se desfruta de um alto nível de confiança. Segundo Covey (2008), uma melhor comunicação se dá em um ambiente pautado pela

²¹ COVEY, S. M. R. A velocidade da confiança: o elemento que faz toda a diferença. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008, p. 5.

confiança.²² Assim, compreende-se porque Jesus, como líder, fez questão de ter seus discípulos por perto enquanto praticava seu ministério terrestre. Ele queria que seus discípulos confiassem Nele, compreendessem sua mensagem e seguissem seus passos, compartilhando com outras pessoas o que aprendiam (Jo 1.38-39).

O discipulador mais famoso de todos, sem dúvida, é Jesus Cristo. O cristianismo não teve início com o lançamento de um produto em larga escala. Não houve cobertura da mídia 24 horas por dia durante sete dias da semana a respeito das viagens de Jesus. Ele começou com uma série de encontros pessoais entre um pequeno grupo de homens, por um período de três anos.²³

No texto acima, Dever (2016), destaca os encontros de Jesus com um grupo escolhido por ele para o discipulado. Estes “encontros” constroem, com o passar do tempo, a estreiteza relacional necessária para a largada inicial do processo de discipulado na metodologia básica do *Gifts Coaching*. *Essa “estreiteza” gerará a confiança necessária para o aprimoramento de um processo de coaching que se consolidará ao longo de determinado tempo com o alcance das metas estabelecidas durante a caminhada.*

De forma prática, a título de sugestão, como pode-se desenvolver esse relacionamento inicial no Gifts Coaching? Resposta: Contrário ao coaching convencional, na metodologia proposta o coach é quem busca o coachee para desenvolver seus dons espirituais e colaborar para que o mesmo se sintonize em seu ambiente ministerial. Essa reconfiguração se dá a partir do exemplo de Jesus que segundo o relato bíblico, “então ‘designou’ doze para estarem com ele e para os enviar a pregar” (Mc 3.14). Assim, no Gifts Coaching o processo tem início no coach (discipulador) que escolhendo o grupo de discipulandos começa a se relacionar com

²² COVEY, 2008, p. 5.

²³ DEVER, M. Discipulado: Como ajudar outras pessoas a seguir Jesus. São Paulo: Vida Nova, 2016, p. 32-33.

eles promovendo, com criatividade, oportunidades de convivência e estreitamento de relações. A busca, neste processo inicial, é pelo estabelecimento de um alto grau de confiança. Isso irá colaborar, criando um cenário positivo para o segundo passo, conforme se descreve a seguir.

4.2 REALIDADE E REFLEXÃO

Na segunda fase do processo, o *coach* e o *coachee* através de um relacionamento próximo, buscam meios para uma visualização clara do estado atual, ou seja, da realidade em que se encontra o *coachee*. Esse processo de conscientização é elementar no *gifts coaching*, levando em consideração a necessidade de se partir de um ponto “A” em busca de um ponto “B”. Quando o *coachee* desenvolve o conhecimento de sua realidade, está se habilitando a criar os meios necessários para uma caminhada em busca do aprimoramento das capacidades adquiridas, conforme descreve a Bíblia em Efésios 4.11. Desta forma, um dos objetivos desta etapa é explorar através de ferramentas práticas a cosmovisão do *coachee* e tentar descobrir por que pensa como pensa e por que age como age.

A busca pelo autoconhecimento não é fator exclusivo da modernidade e nem mesmo das dinâmicas rotineiras do *coaching*. Ao longo de séculos a humanidade tem buscado meios para acurar a visão do “eu”, tentando elucidar perguntas que a muito se tornaram motivo de estudo e reflexão. Um exemplo da busca pelo conhecimento próprio está na inscrição “conhece-te a ti mesmo” presente no templo de Delfos na Grécia Antiga. Com o passar do tempo essa frase ficou conhecida como criação socrática, entretanto, em vez de ser apenas o autor, que de fato não foi, Sócrates se tornou o maior incentivador da prática do autoconhecimento.

Por isso, se para Sócrates, a alma era o próprio homem, ele não se cansava em investigá-los, em torná-los livres e auxiliá-los a conquistarem, assim, a sua autonomia. Para Sócrates, a alma poderia ser entendida como sede da razão, a nossa

consciência pensante e operante.²⁴

Do mesmo modo como se fundamenta a filosofia socrática, objetiva-se neste método uma profunda reflexão por parte do *coachee*, *gerando*, assim, pleno conhecimento individual e periférico, proporcionando clareza para tomada de decisões e bases sólidas para o aprimoramento de um planejamento que norteie o progresso rumo ao alcance de metas pré-estabelecidas.

4.3 PERFIL

Em Efésios 4.11, Paulo descreve com simplicidade o núcleo de ministérios que compõem a Igreja. Ele afirma claramente que Cristo tem dado certos dons a cada indivíduo, distribuindo a todos conforme sua vontade. “E a graça foi concedida a cada um de nós segundo a proporção do dom de Cristo [...] E ele mesmo concedeu uns para apóstolos, outros para profetas, outros para evangelistas e outros para pastores e mestres”. De acordo com Hirsch e Catchim (2014) “É através da diversidade de dons (apóstolos, profetas, evangelistas, pastores e mestres) que somos capazes de perceber e operar em todo o espectro do ministério de Cristo”.²⁵ Assim, Paulo quando escreve aos Efésios apresenta através de funções ministeriais os perfis que unidos contribuirão para o crescimento da igreja de Deus.

As funções ora citadas, e já descritas nesta pesquisa, quando descobertas e configuradas de forma estratégica, poderão atuar como base para o avanço da prática ministerial individual e coletiva, criando um cenário propício para o cumprimento da grande comissão de Mateus 28.

Para estimular uma profunda reflexão individual, nesta metodologia o *coachee* fará uso de uma ferramenta denominada

²⁴ DOMINGOS, S. A. Sócrates e sua pedagogia, 38 f. (Monografia) - Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/6879/1/Socrates%20UFF.pdf>> Acesso em: 19 de dez. 2019, p. 15.

²⁵ HIRSCH, A.; CATCHIM T. The permanent revolution. APEST for the people og God: A six week exploration. Missio Publishing, 2014, p. 5.

APEPM, a qual através de um pequeno questionário terá condições de visualizar suas principais características, conforme descritas na lista de dons de Efésios 4:11. Este conhecimento possibilitará ao *coachee a potencialização dos dons* já adquiridos. No próximo subtítulo será apresentada a ferramenta *APEPM*, bem como seu correto manuseio para obtenção de um resultado próximo ao perfil real.

4.4 PLANO DE AÇÃO

A configuração do plano de ação é um dos elementos mais importantes no processo de *coaching*, pois é o meio pelo qual o *coachee* norteará seus passos em busca do alcance de suas metas. No plano de ação são estabelecidas as regras e o formato das ações que necessariamente deverão ser cumpridas ou seguidas para o atingimento dos objetivos. Para isso, se faz necessária a utilização de ferramentas práticas que dinamizem e explicitem os processos ou caminhos a percorrer durante o *coaching*. No método 3R2PC sugere-se a utilização da ferramenta 5W2H, que neste processo pode ser considerada um *checklist* de ações específicas que precisam ser desenvolvidas com a maior clareza possível. Deve ser utilizado como um mapa das atividades a serem desenvolvidas.²⁶ De acordo com Franklin e Nuss (2006), a ferramenta 5W2H é entendida como um plano de ação, que resulta de um planejamento específico que norteará as ações que serão executadas possibilitando uma fácil visualização e acompanhamento do andamento do plano pré-estabelecido.²⁷

A nomenclatura 5W2H deve-se ao uso de sete palavras em inglês e é grandemente utilizada em processos gerenciais e programas de *coaching pela simplicidade e facilidade de utilização*. De acordo com Brum (2013), este processo de planejamento

²⁶ MARION, A. Manual de coaching: guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2017, p. 108.

²⁷ FRANKLIN, Y.; NUSS, L. F. Ferramentas de Gerenciamento. Resende: AEDB, Faculdade de Engenharia de Resende, 2006.

se desenvolve a partir de três tópicos, são eles: passos, conteúdo das respostas e exemplo de perguntas, conforme segue no quadro a seguir.²⁸ Esses três itens configuram de forma matricial a ferramenta tornando-a compreensível e de fácil operação. Assim, com a crescente complexidade em gerenciar processos, informações e pessoas, essa ferramenta pode colaborar através da obtenção de respostas simples e objetivas, permitindo que informações cruciais para a contextualização de um planejamento sejam identificadas.

No gifts coaching, o plano de ação construirá um mapa visual de etapas, que alcançadas e vencidas, colaborarão para o crescimento do coachee em busca do conhecimento de suas capacidades e atingimento de metas ministeriais. A visualização integral do processo através de uma ferramenta como o 5W2H desafiará o coachee a manter em constância a busca pelos alvos estabelecidos.

Passos	Conteúdo das respostas	Exemplo de perguntas
What?	Ações necessárias ao tema analisado	<ul style="list-style-type: none"> • O que deve ser ou está sendo feito? • Quais os insumos do problema/processo? • O que se pretende extrair do problema/processo? • Quais os métodos, materiais e tecnologias devem ser utilizados?
Why?	Justificativa das ações	<ul style="list-style-type: none"> • Por que ocorre este problema? • Por que executar desta forma? • Para que atuar neste problema?

²⁸ BRUM, T. C. Oportunidades da aplicação de ferramentas de gestão na avaliação de políticas públicas: o caso da política nacional de resíduos sólidos para a construção civil, 2013. 72 f. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2013. Disponível em: <http://www.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2014/09/2012_3_Tarcisio.pdf> Acesso em: 11 dez. 2019.

Where?	Locais influenciados pelas ações	<ul style="list-style-type: none"> • Onde ocorre/ocorreu o problema? • Onde é preciso atuar para corrigir o problema?
Who?	Responsabilidades pelas ações	<ul style="list-style-type: none"> • Quem são os agentes envolvidos? • Quem conhece melhor o processo? • Quais pessoas deverão executar o plano de ação?
When?	Definir prazos	<ul style="list-style-type: none"> • Quando começar e terminar? • Quando deverão ser executadas cada etapa do plano?
How?	Métodos a serem utilizados	<ul style="list-style-type: none"> • Como será executado o plano? • Como registrar as informações necessárias? • Como definir as etapas do processo?
How Much?	Definir orçamento	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto será o custo envolvido? • Quanto custarão os recursos necessários? • Quanto custa corrigir o problema?

QUADRO 11 – QUADRO EXPLICATIVO DA METODOLOGIA 5W2H²⁹

298

²⁹ BRUM, 2013, p. 30.

4.5 COMENTÁRIOS

Em todo processo de *coaching* o *feedback*³⁰ é um elemento indispensável para a avaliação da execução do plano de ação. Esses comentários auxiliam no direcionamento das metas e na potencialização dos pontos fracos e fortes, visando a curto, médio e longo prazo, o atingimento, com maior eficácia, dos alvos pré-estabelecidos. Para ser um processo realmente útil o *feedback* precisa possuir alguns elementos fundamentais em sua estrutura conforme segue:

- 1) Descritivo – deve haver relato de um fato, não julgamento, evitando deste modo uma reação defensiva do receptor; 2) Específico – indicar especificamente o comportamento que deve ser observado; 3) Compatível com as necessidades do comunicador e do receptor; 4) Dirigido – deve se pontuar comportamentos possíveis de serem modificados, caso contrário, pode gerar uma sensação de frustração no receptor; 5) Solicitado – é muito mais conveniente quando o receptor formula perguntas que possam ser respondidas por outros observadores; 6) Oportuno – quanto mais imediato for o feedback da ocorrência do evento, mais útil ele será; e 7) Esclarecido – com o intuito de que seja assegurada a perfeita compreensão do que o emissor quis dizer.³¹

³⁰ FEEDBACK é um termo da eletrônica significando retroalimentação: “Qualquer procedimento em que parte do sinal de saída de um circuito é injetado no sinal de entrada para ampliá-lo, diminuí-lo, modificá-lo ou controlá-lo.” A expressão feedback é usada pelos engenheiros em dois sentidos diferentes. No sentido mais amplo, pode denotar que uma parte da energia de saída de um aparato ou máquina retorna como entrada: por exemplo, um amplificador elétrico com feedback. O feedback, neste caso, é positivo: a fração de saída que reentra no objeto tem o mesmo sinal que o sinal original de entrada. Feedback positivo aumenta os sinais de entrada, não os corrige. O termo feedback é também empregado em um sentido mais restrito para significar que o comportamento de um objeto é controlado pela margem de erro à qual o objeto está sujeito, em um dado momento, com referência a um objetivo específico. O feedback é, então, negativo, isto é, os sinais do objetivo são usados para restringir saídas que, sem correção, ultrapassariam o objetivo. O segundo significado do termo feedback é de grande importância no comportamento humano e nas relações interpessoais. Pode-se considerar que todo comportamento dirigido para um fim requer feedback negativo. Para alcançar um objetivo, alguns sinais do objetivo são absolutamente necessários, em algum momento, para orientar o comportamento. (MOSCOVICI, 1997, p. 52).

³¹ MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 7.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997, p. 53.

No processo de desenvolvimento do *coachee em busca dos* objetivos a serem atingidos, o *feedback* é um processo de ajuda para mudanças de comportamento e direcionamento do foco. “É a comunicação a uma pessoa, ou grupo, no sentido de fornecer-lhe informações sobre como sua atuação está afetando outras pessoas. Feedback eficaz ajuda o indivíduo (ou grupo) a melhorar seu desempenho e, assim, alcançar seus objetivos”.³²

Partindo do ponto de vista bíblico-cristão, encontramos nas escrituras textos que fundamentam o feedback, mostrando a necessidade de uma comunicação de retorno visando à edificação, tanto daquele que oferece o feedback como também de seu receptor. Em Efésios 4.25, o apóstolo Paulo escreve: “Por isso, deixando a mentira, fale cada um a verdade com o seu próximo, porque somos membros uns dos outros”. O escritor bíblico enfatiza, em suas poucas palavras, a necessidade de se apresentar a verdade ao próximo objetivando um processo de reflexão e edificação individual e coletiva. O texto, que se apresenta dentro do contexto imediato da lista de dons relatada por Paulo (Ef 4.11) sugere esse diálogo visando à edificação do corpo de Cristo, neste caso a Igreja, afinal de contas “todos são membros uns dos outros”.

Outro texto bíblico que apresenta o princípio do feedback está em Provérbios 9.8-9. Nesse relato Salomão diz: “[...] repreende o sábio e ele te amará. Dá instrução ao sábio e ele se fará mais sábio ainda; ensina o justo, e ele crescerá em prudência”. Em essência, a repreensão citada pelo autor tem conotação de comentário acerca de determinada situação, ou de um retorno dado com o objetivo de gerar uma reflexão a respeito de alguma decisão ou ação por parte do indivíduo que recebe o feedback. Um ponto em destaque no texto é a postura do receptor que age com sabedoria absorvendo os comentários como conteúdo capaz de gerar crescimento. Já em Provérbios 15.12, Salomão chama a atenção dos indivíduos que não aceitam o feedback, dizendo que não há sabedoria na negação da repreensão.

³² MOSCOVICI, 1997, p. 53.

No *gifts coaching* os comentários, ou *feedback*, são elementos norteadores da metodologia. Toda a avaliação do processo se desenvolve através de diálogos constantes entre *coach* e coachee objetivando o aprimoramento e cumprimento do plano de ação, bem como o acompanhamento motivacional para o alcance das metas estabelecidas. Para isso, na metodologia proposta, a ferramenta 5W2H deve ser utilizada como instrumento não só de planejamento, mais também de avaliação nos momentos de *feedback*.

5. FERRAMENTAS DE ALINHAMENTO PARA UTILIZAÇÃO NO PROCESSO DE DISCIPULADO

Para o desenvolvimento do *gfit coaching*, assim como já mencionado nesta pesquisa, a utilização de ferramentas práticas em cada uma das etapas do processo é parte fundamental da metodologia. A seguir serão apresentadas ferramentas práticas reconfiguradas especificamente para o *gfit coaching*. Algumas dessas ferramentas, em outras configurações gráficas já são utilizadas rotineiramente no *coaching convencional*, entretanto, devido à importância delas, após adaptação, são incluídas como parte essencial da metodologia sugerida nesta pesquisa.

FERRAMENTA 1 – QUESTIONÁRIO DE ASSESSMENT³³ – GIFTS COACHING³⁴

³³ Avaliar comportamento e competências para conhecer com maior eficiência as pessoas, buscar autoconhecimento e gestão do conhecimento. (SLAC – Sociedade Latino-americano de Coaching).

³⁴ Fonte: O autor.

QUESTIONÁRIO DE ASSESSMENT – *Gifts Coaching*

Síntese Geral:

Conforme as Escrituras Sagradas, após a ascensão de Cristo todos os crentes são chamados a desempenhar seu ministério no corpo de Cristo (Mt 28.16-20; 1Co 12.27; 2Pe 2.9; Ap 1.6). Todos possuem dons espirituais que os capacitam para esta empreitada (1Co 12.11). Por isso se faz necessário uma profunda reflexão sobre os dons outorgados pelo Espírito Santo a cada indivíduo, para que assim, com poder, o ministério evangélico possa ser praticado para o aperfeiçoamento da igreja do Senhor (Ef 4.12). Este breve questionário se utilizará de aspectos relacionados à **COMUNHÃO** com Deus, **RELACIONAMENTO** com o próximo e à **MISSÃO** de testemunhar e pregar o evangelho conforme a grande comissão de Mateus 28.16-20.

1. COMUNHÃO

- a) Em poucas palavras, como ocorreu sua conversão?
- b) O que mais marcou em sua caminhada relacionando-se com Deus através da comunhão?
- c) Descreva, em poucas palavras, sua rotina espiritual diária (estudo da bíblia, lição da escola sabatina, oração e etc...).
- d) Deus tem te libertado de algum vício ou algum ídolo em sua trajetória cristã?
- e) Em poucas palavras, como você avalia sua comunhão com Deus?

2. RELACIONAMENTO

- a) Para você, quais foram as prioridades do ministério de Jesus na Terra?
- b) Você se interessa pelo bem estar das pessoas ao seu redor?
- c) Para você, o trabalho social da igreja é relevante?
- d) Conte, em poucas palavras, o que tem feito para auxiliar as pessoas com necessidades materiais.

3. MISSÃO

- a) Em poucas palavras, o que é missão para você?
- b) Você tem amigos não cristãos com quem interage semanalmente através de testemunho e estudos bíblicos?
- c) Você se sente impulsionado, com frequência, a falar de Jesus para as pessoas?
- d) Sente prazer em servir a igreja?
- e) Se planeja para dedicar tempo suficiente as atividades de missão da igreja?

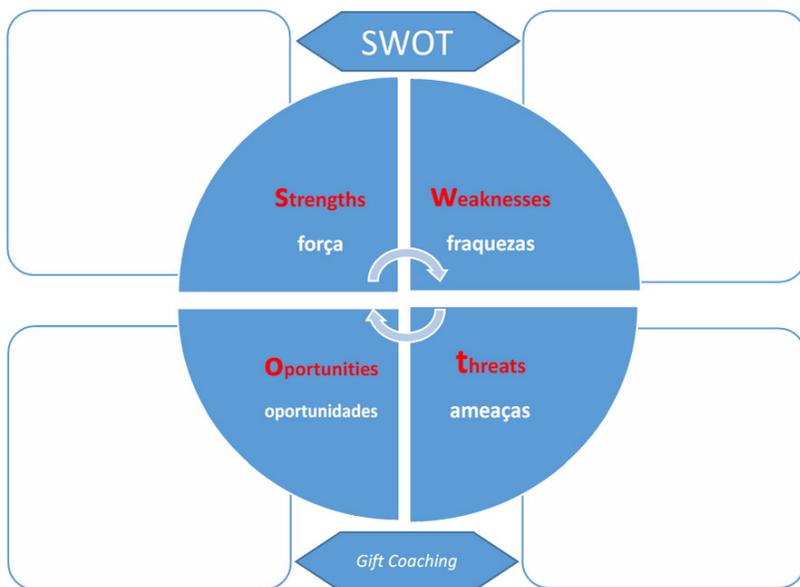
A ferramenta 1, conforme formulário anterior, tem papel fundamental no processo introdutório do *gifts coaching*. Logo no início da jornada relacional entre *coach* e *coachee* - discipulador e discípulo(s) - há a necessidade de aprofundar o conhecimento acerca da caminhada do *coachee*, ou seja, sua cosmovisão e escolhas realizadas, objetivando o início de uma ação reflexiva por parte dele. Nesta primeira etapa algumas perguntas fundamentadas na tríade que embasa a visão de discipulado na IASD são realizadas, visando assim, a obtenção de respostas que darão ao *coach* um conhecimento básico acerca da realidade atual do *coachee* (ponto A) e servirão para estreitar o relacionamento entre ambos visando o início de um ciclo de amizade e compartilhamento.

Um breve olhar para as palavras citadas na Bíblia sobre o processo inicial de relacionamento entre Jesus e seus discípulos demonstrará que Cristo planejou momentos iniciais de cunho reflexivo para chamar a atenção dos aspirantes a discípulo, a fim de conscientizá-los da importância do trabalho que deveriam realizar utilizando suas capacidades, bem como para ensiná-los os aspectos morais que permeiam as Escrituras. Para isso, muitas vezes utilizou parábolas que continham em seu pano de fundo os aspectos práticos que queria estabelecer. A Exemplo cita-se a parábola do semeador (Mt 13.1-9), a parábola do servo vigilante (Lc 12.35-48), parábola dos talentos (Mt 25.14-30), parábola do bom servo e do mau (Mt 24.45-51). Sobre essas e muitas outras parábolas citadas nas Escrituras, Jesus disse, se dirigindo aos discípulos: “A vós outros é dado conhecer os mistérios do reino dos céus, mas àqueles não lhes é isso concedido”. As parábolas citadas aos discípulos tinham o objetivo de fazer com que refletissem a respeito das coisas celestiais e ajustassem sua caminhada de acordo com esses ensinamentos.

304

Uma caminhada discipular deve começar pelo relacionamento e reflexão. Na Bíblia encontramos Jesus chamando seus discípulos para junto de Si (Mc 3.13-14) e os capacitando para serem comunicadores do evangelho. Esta capacitação, conforme já citado, baseia-se nos princípios apresentados, tanto na fala como na prática de Jesus. O objetivo do *assessment* no processo inicial de discipulado é desenvolver estas características relacionais, reflexivas e práticas logo no início da jornada.

FERRAMENTA 2 – ANÁLISE SWOT (FOFA) – *GIFTS COACHING*³⁵



A análise SWOT, ou FOFA³⁶ como também é conhecida no meio corporativo, em geral, objetiva o aprofundamento de uma visão acerca do ambiente em que se planeja desenvolver determinada atividade. No *gifts coaching* deve ser utilizada para destacar informações relevantes sobre o *coachee*, tais como suas qualidades e fraquezas, bem como as oportunidades e ameaças do ambiente externo em que o *coachee* se encontra. Esta ferramenta deve colaborar para o aprimoramento de uma visão clara em relação às características do ambiente, assim como o perfil do *coachee*.

³⁵ Fonte: Adaptado de egestor. Disponível em < <https://blog.egestor.com.br/analise-swot-fofa/>> Acesso em 13/12/2019

³⁶ Acróstico para força, oportunidades, fraquezas e ameaças. Uma ferramenta que não é familiar no meio teológico, mas se destaca na área de gestão de pessoas, no meio corporativo.

FERRAMENTA 3 – VALORES – *GIFTS COACHING*³⁷

VALORES

1. O que realmente é importante para você? Circule!

FAMÍLIA	EVANGELISMO	CONHECIMENTO	HONESTIDADE	PONTUALIDADE
TESTEMUNHO	LIDERANÇA	SEGURANÇA	ESTÉTICA	AMIGOS
INTEGRIDADE	FÉ	LAZER	AJUDAR	EMPATIA
DESAFIO	AVENTURA	ORGANIZAÇÃO	TRANQUILIDADE	INDEPENDÊNCIA
LIBERDADE	EDUCAÇÃO	PESSOAS	VERDADE	IGUALDADE
DEUS	MORALIDADE	CARREIRA	DINHEIRO	RECONHECIMENTO

2. Escreva nas linhas abaixo seis valores que você considera mais importantes:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. _____

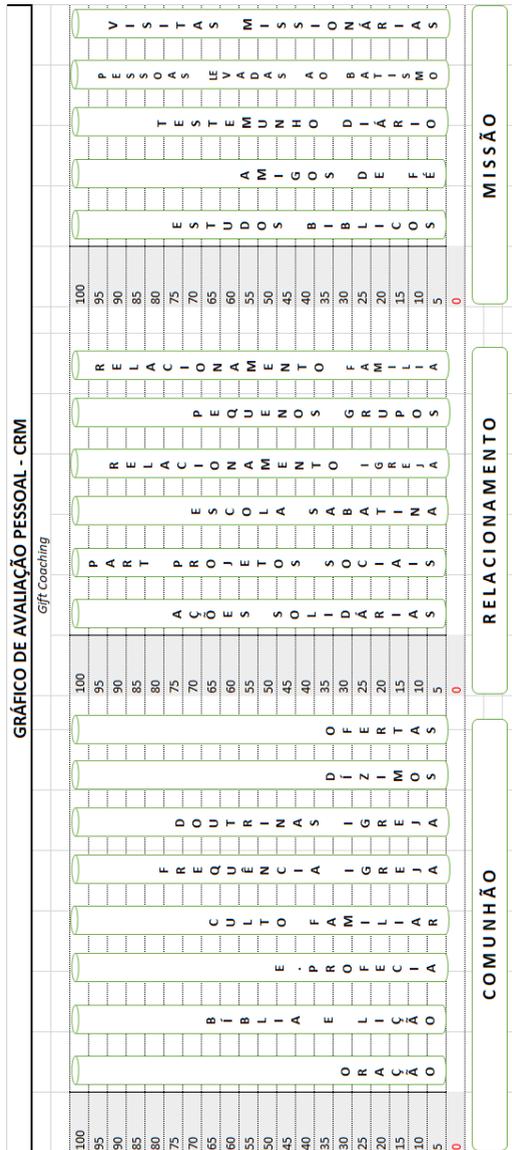
3. Escreva nas linhas abaixo três valores que você considera mais importante, entre os seis citados acima:

- a. _____
- b. _____
- c. _____

A ferramenta de valores aplicada ao processo de *gifts coaching* objetiva a reflexão do *coachee* em relação à sua cosmovisão ética, valorizando os itens que compõem a estrutura moral dele, justificando o porquê das escolhas feitas até o momento. Essa ferramenta mostrará, principalmente ao *coachee*, mas também ao *coach*, o que de fato é importante para o *coachee* em sua caminhada, em termos de valores, a fim de que o mesmo, com apoio do *coach*, organize um plano de ação que faça sentido e seja relevante.

³⁷ Fonte: Adaptação Marion (2017)

FERRAMENTA 4 – GRÁFICO DE AVALIAÇÃO PESSOAL / CRM – GIFTS COACHING³⁸



³⁸ Fonte: O autor (2019)

O gráfico de avaliação pessoal é um instrumento visual que tem por objetivo a análise do *coachee* sobre quais itens da lista estão sendo observados em sua rotina diária, semanal e mensal, levando em consideração a tríade *Comunhão, Relacionamento* e *Missão*. O uso desta ferramenta por parte do *coach* será de grande valia para o acompanhamento e motivação do *coachee* durante o processo do *gifts coaching*.

FERRAMENTA 5 – TESTE DE DON'S COM BASE EM EFÊSIOS 4:11 – GIFTS COACHING³⁹

TESTE DE DON'S - APEPM - Gift Coaching		
Preencha com o número que melhor te descreve em relação às afirmações abaixo:		
0 - Nunca 1- Raramente 2- Às vezes 3- Sempre		
Apóstolo	1. Nos ambientes que frequento contribuo com ideias originais e inovadoras.	
	2. Sou eficiente em clarificar metas, desenvolver estratégias e dar visão para cumprir tarefas.	
	3. Gosto de mudanças, mesmo aquelas que trazem incômodo aos demais.	
	4. Tenho vontade de iniciar um negócio ou organização do zero para colocar minha própria visão.	
	5. As pessoas me descrevem como empreendedor.	
Total das perguntas de 1 a 5		
Profeta	6. Posso avaliar com precisão as pessoas com base em primeiras impressões e tenho instinto para saber se são reais comigo.	
	7. Justiça social e ajudar os pobres e marginalizados significa muito para mim.	
	8. Fico frustrado pela falta de fé e compreensão nos que estão ao redor de mim.	
	9. Gosto de falar a verdade e confrontar mesmo que isso provoque incômodo nos outros.	
10. Tenho prazer em ficar só por longos períodos de tempo para pensar e refletir.		
Total das perguntas de 6 a 10		
Evangelista	11. Quando estou apaixonado por algo, levo outros a se apaixonarem por aquilo também.	
	12. Pessoas com diferentes valores dos meus dizem que se sentem bem quando estão comigo.	
	13. Eu gosto de contar histórias, especialmente as minhas	
	14. Tenho prazer em falar para os outros no que acredito (minhas crenças).	
	15. Por vezes, em meu entusiasmo, acabo forçando meus pontos de vista às outras pessoas.	
Total das perguntas de 11 a 15		
Pastor	16. Sou bom em escutar e compreender o que as pessoas dizem.	
	17. Tenho facilidade em lembrar nomes ou ao menos o lugar em que conheci alguém.	
	18. Eu gosto de prover um ambiente seguro onde as pessoas se sintam bem-vindas, incluídas, ouvidas e cuidadas.	
	19. Sou fiel em prover apoio, cuidado e atenção aos outros por longos períodos de tempo, ainda que outros tenham deixado de fazê-lo.	
20. Me identifico com aqueles que estão sofrendo ou angustiados e posso apoiá-los na totalidade da sua dor.		
Total das perguntas de 16 a 20		
Mestre	21. As pessoas dizem que sou bom ao apresentar informações e ideias.	
	22. Se estou apresentando um conceito difícil tento explicar de diferentes formas até que todos entendam	
	23. Amo ensinar às pessoas como fazer as coisas que gosto.	
	24. Gosto de tomar nota quando alguém está falando e de prestar atenção aos detalhes do que estão dizendo.	
	25. Me deleito em encontrar maneiras de resolver as coisas mais eficazmente.	
Total das perguntas de 21 a 25		
Características	Apóstolo - São os que pensam no futuro. Avançam, sem receio, rumo a novas conquistas. Desenvolve novos líderes e tem paixão pela expansão do evangelho para além da igreja local.	
	Profeta - Procuram conhecer a vontade de Deus e dizer sempre a verdade. Exortam outros à obediência daquilo que Deus determinou. Muitas vezes são impopulares por sua postura correta.	
	Evangelista - Comunicam com alegria o evangelho a qualquer tempo. Recrutam pessoas para o trabalho missionário. Se dedicam ao crescimento da igreja.	
	Pastore - Capazes de apascentar pessoas. Protegem e alimentam o rebanho. Se preocupam com a vida espiritual das pessoas. São conciliadores e sempre dispostos a apoiar as famílias dispensando carinho e atenção.	
Mestre - Entendem as verdades bíblicas e as explicam com facilidade. Apaixonados pelo ensino e em auxiliar a igreja a permanecer fiel às escrituras.		

³⁹ Fonte: Adaptado de Hirsch, Catchim (2014).

O teste de dons APEPM ou APEST, como é conhecido em Hirsch e Catchim (2014), pretende levar o *coachee* a conhecer ser perfil ministerial, permitindo ao mesmo potencializar todos seus esforços, direcionando-os ao ministério que corresponde aos dons e capacidades adquiridas pelo indivíduo⁴⁰. Através de uma reflexão pessoal, nesse teste, será possível avaliar quais características ministeriais despontam no perfil do *coachee*, possibilitando assim, uma visão escalonada de seus talentos, destacando o item mais pontuado como referencial para seu ministério.

FERRAMENTA 6 – MATRIZ DE PLANO DE AÇÃO 5W2H – GIFTS COACHING⁴¹

PLANO DE AÇÃO - 5W2H - Giff Coaching							
Elabore seu plano de ação / checklist							
Objetivo							
Data							
O QUE FAZER (Etapas e subetapas)	POR QUE SERÁ FEITO (Justificativo/Razões)	ONDE SERÁ FEITO (Local/Situação)	QUANDO SERÁ FEITO (Início/Término/frequência)	POR QUEM SERÁ FEITO (Envolvidos)	COMO SERÁ FEITO (Método/ Estratégia)	QUANTO CUSTARÁ (Recursos/ Tempo/ Custo)	NÍVEL DE CRITICIDADE (Alto/Médio/Baixo)
1							
2							
3							
4							
5							

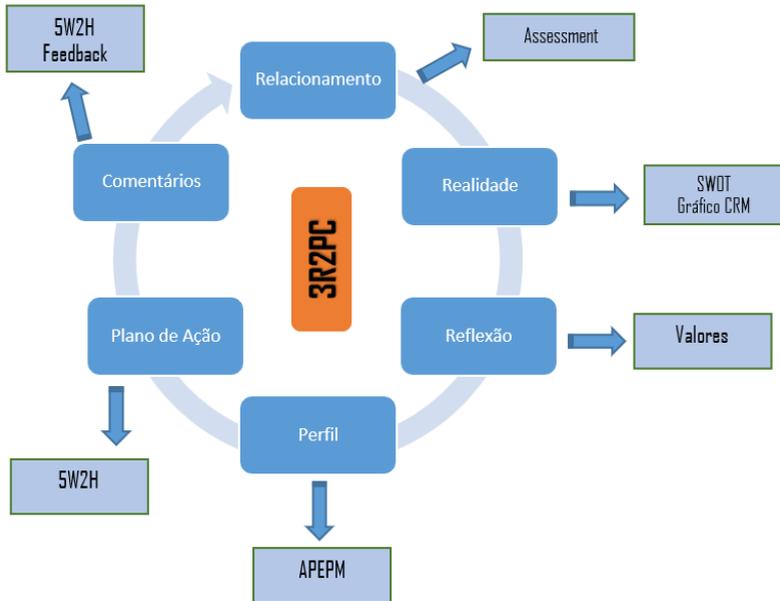
O 5W2H é uma sugestão de modelo de planejamento utilizado no *gifts coaching* objetivando alinhar as metas pré-estabelecidas, descrevendo-as detalhadamente, gerando assim uma matriz de fácil assimilação e acompanhamento das atividades. Essa ferramenta também pode ser utilizada no processo de *fe-*

⁴⁰ HIRSCH, A. **Caminhos esquecidos**: reativando a igreja missional. Curitiba: Esperança, 2015.

⁴¹ Fonte: Adaptado de Marion (2017)

edback, quando no desenvolvimento do processo de *gifts coaching* surge a necessidade de avaliar o andamento do processo destacando as atividades executadas, formato de execução, bem como as atividades a serem finalizadas.

FIGURA 4 - SUGESTÃO GRÁFICA DO PROCESSO DE GIFTS COACHING COM USO DAS FERRAMENTAS.⁴²



310

O processo acima descreve as etapas da metodologia do *gifts coaching*, identificando as ferramentas utilizadas em cada fase. As seis etapas do processo visam, em suma, ao desenvolvimento de uma caminhada relacional de cunho reflexivo entre discípulo (*coach*) e discipulando (*coachee*), objetivando o descobrimento e prática dos dons espirituais, bem como a formatação de um ministério próspero, que cresce de acordo com o plano de Deus e o perfil ministerial de cada *coachee*.

⁴² Fonte: O autor (2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo buscou descrever a relação entre o *coaching* convencional e o processo de discipulado cristão, conforme empregado na Igreja Adventista do Sétimo Dia na região Sul do Brasil. De forma resumida, apontou os elementos que caracterizam as bases humanistas do *coaching* convencional, demonstrando, de acordo com esta análise, a necessidade de uma reconfiguração filosófica, objetivando a devida adaptação ao ambiente eclesástico e ao processo de discipulado cristão. Também foi foco deste artigo destacar os aspectos práticos do processo formativo de novos discípulos, visando estabelecer os elementos norteadores da metodologia de *coaching* nele descrita. Através de uma fusão de conceitos e sugestão de ferramentas práticas buscou-se delinear as etapas desenvolvidas no processo de discipulado, tendo o *coaching* como metodologia básica.

Outrossim, percebeu-se que alguns elementos característicos do discipulado cristão bíblico agora relacionados com o processo de *coaching* tradicional, reafirmam a tese de uma segura fusão adaptada ao ambiente eclesial objetivando um meio cíclico discipular, que visa a uma formação sólida dos membros da igreja despertando-os para seus dons e talentos, auxiliando-os em seu fortalecimento espiritual, aprimorando em cada indivíduo uma visão de crescimento orgânico e multiplicável.

Desta forma, este artigo sugere o desenvolvimento prático de uma reconfiguração filosófica e metodológica de um novo formato de *coaching*, com uma nova nomenclatura capaz de antecipar a principal função do processo que, segundo esta sugestão, visa ao descobrimento e prática dos dons e capacidades já adquiridas e que configuram todo o potencial que o coachee pode empregar para o avanço da comissão evangélica, tendo como foco um crescimento saudável em número de membros, diminuindo o êxodo eclesial e potencializando a grande comissão de Mateus 28.16-20. Assim, respondendo ao problema levantado

por esta pesquisa, entende-se possível extrair da metodologia de *coaching* convencional, elementos norteadores e conceituais que viabilizem sua utilização em um processo de *coaching* adaptado ao ambiente eclesial, gerando, desta forma, um formato prático e executável de *coaching* cristão.

Afirma-se, no entanto, que esta pesquisa não tem o objetivo de esgotar todas as possibilidades em relação aos formatos possíveis de readequação da metodologia apresentada. Acredita-se que a continuidade do estudo desta temática pode gerar outros elementos norteadores que poderão contribuir com o aperfeiçoamento das técnicas, filosofia, e meios para a obtenção dos objetivos relacionados à grande comissão, conforme citada e apontada como elemento focal da missão cristã neste tempo, contribuindo substancialmente para o aprimoramento dos meios de conservação e capacitação de membros, bem como da captação de novos membros para torná-los discípulos de Jesus conforme o imperativo bíblico.

312

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE CONSULTORES EMPRESARIAIS (ABRACEM) (2016) **O *coaching* como instrumento de melhoria pessoal, profissional e empresarial**. Disponível em: <<https://abracem.com.br/o-coaching-como-instrumento-de-melhoria-pessoal-profissional-e-empresarial/>> Acesso em: 08 mai. 2020.

BATISTA, K. S. **COACH**: Um estudo das competências requeridas para o exercício da profissão. 2013. 113 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Administração) – Fundação Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2013.

BÍBLIA. Português. Bíblia de estudos Andrews. Almeida Revista e Atualizada 2.ed. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 2015. 1888 p.

BLANCO, V. B. **Um estudo sobre a prática do *coaching* no ambiente organizacional e a possibilidade de sua aplicação na prática de gestão do conhecimento.** 2006. 219 f. Dissertação (Mestrado em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2006.

BROCK, V. **Introduction to coaching history.** Disponível em: <<http://www.vikkibrock.com/wp-content/uploads/2012/06/UTD-Coaching-News-Introduction-to-Coaching-History.pdf>>. Acesso em: 04/04/2019.

BRUCE, A. B. **The training of the twelve.** Grand Rapids, MI: Kregel Publications, 1971.

BRUCE, A. B. **O Treinamento dos doze.** Rio de Janeiro: Casa Publicadora das Assembleias de Deus, 2015.

BRUCE, F. F. **Comentário Bíblico NVI: Antigo e Novo Testamento.** São Paulo: Vida, 2008.

BRUM, T. C. **Oportunidades da aplicação de ferramentas de gestão na avaliação de políticas públicas: o caso da política nacional de resíduos sólidos para a construção civil,** 2013. 72 f. Trabalho de conclusão de curso – Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2013. Disponível em: <http://www.ufjf.br/engenhariadeproducao/files/2014/09/2012_3_Tarcisio.pdf> Acesso em: 11 dez. 2019.

CELESTINO, S. **O executivo e o *coaching* em marketing pessoal. Portal do marketing.** 2007. Disponível em: <http://www.portaldomarketing.com.br/Artigos/Executivo_e_o_coaching_em_marketing_pessoal.htm>. Acesso em: 08 mai. 2020.

COVEY, S. M. R. **A velocidade da confiança: o elemento que faz toda a diferença.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

DEVER, M. **Discipulado: Como ajudar outras pessoas a seguir Jesus.** São Paulo: Vida Nova, 2016.

DOMINGOS, S. A. **Sócrates e sua pedagogia**, 38 f. (Monografia) - Universidade Federal Fluminense. Disponível em: <<https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/6879/1/Socrates%20UFF.pdf>> Acesso em: 19 de dez. 2019.

FRANKLIN, Y.; NUSS, L. F. **Ferramentas de gerenciamento**. Resende: AEDB, Faculdade de Engenharia de Resende, 2006.

HIRSCH, A. **Caminhos esquecidos**: reativando a igreja missional. Curitiba: Esperança, 2015.

HIRSCH, A.; CATCHIM T. **The permanent revolution**. APEST for the people og God: A six week exploration. Missio Publishing, 2014.

INTERNATIONAL COAH FEDERATION (ICF). **Sobre**: ICF Definições do *coaching*. New York, 2019. Disponível em: <<https://coachfederation.org/about>>. Acesso em: 22 de mai. 2019.

314

KRAUSZ, R. **O que é coaching?** Revista *Coaching* Brasil, Sorocaba, SP, n. 1, p. 18-24, jun. 2013. Disponível em: <https://issuu.com/coachingbrasil/docs/revista_coaching_brasil_ed_01_junho> Acesso em: 02 jan. 2020.

KRAUSZ, R. R. **Coaching executivo**: a conquista da liderança. São Paulo: Nobel, 2007.

MARION, A. **Manual de coaching**: guia prático de formação profissional. São Paulo: Atlas, 2017.

MARQUES, J. R. **Tudo sobre coaching**. WORKSHOP ONLINE DE COACHING, 2016, São Paulo. Instituto Brasileiro de *Coaching*. Disponível em: <<http://lp1.ibccoaching.com.br/1-workshop-online-de-coaching-do-ibc-fb/>>. Acessado em: 08 de Abr. 2019.

MARQUES, J. R. **Avaliação 360°**: ferramenta de feedback e coa-

ching (2019). Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/avaliacao-360-ferramenta-de-feedback-e-coaching/>> Acesso em 26 de mar. 2020.

MARQUES, J. R. **O que é líder coach** (2014). Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-leader-coach/>> Acessado: 26 de mar. 2020.

MOSCOVICI, F. **Desenvolvimento interpessoal**: treinamento em grupo. 7.ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

MULHOLLAND, D. M.; SHEDD, R.P. **Teologia da igreja**: uma igreja segundo os propósitos de Deus. São Paulo: Shedd, 2004.

NASCIMENTO, M. **Discipulado integral**. São José do Rio Preto: Misael Nascimento, 2014.

SOCIEDADE LATINO AMERICANA DE COACHING (SLAC). **Life coaching**: O *coaching* de vida (2015). Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/o-que-e-life-coaching>> Acesso em 01 de mar. 2019.

SOCIEDADE LATINO AMERICANA DE COACHING (SLAC). **O que é coaching de carreira**. Disponível em: <<https://www.slacoaching.com.br/artigos-do-presidente/o-que-e-coaching-de-carreira>> acesso em 01 de mar. 2019.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING (SBC) (2018). Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/matriz-swot/>> Acesso em 04 de mar. 2019.

SOCIEDADE BRASILEIRA DE COACHING (SBC) (2018). **Coaching de equipe**. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/tudo-sobre-coaching/coaching-de-equipe/>> Acesso em 04 de mar. 2019.

SUAREZ, A. **Nos passos do mestre**. Tatuí: Casa Publicadora Brasileira, 2013.

I ASSEMBLÉIA QUADRIENAL DA ASSOCIAÇÃO NORTE SUL-
-RIOGRANDENSE DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA,
[S.l.:s.n].

VIII ASSEMBLÉIA GERAL ORDINÁRIA DA ASSOCIAÇÃO SUL
PARANAEINSE DA IGREJA ADVENTISTA DO SÉTIMO DIA,
[S.l.:s.n]. Casa Publicadora Brasileira.



A Revista Via Teológica está licenciada com uma Licença Creative Commons
Atribuição – Não Comercial – Sem Derivações - 4.0 Internacional