



COMO DESARROLLAR LIDERES SALUDABLES

Guía del Facilitador

Guía del Facilitador

Queremos ver plantación de iglesias saludables de La Viña en los Estados Unidos y el mundo. El propósito de esta guía es darle las herramientas que necesita para utilizar este plan de estudios para complementar su trabajo en la formación de potenciales plantadores de iglesias en su propio entorno ministerial.,

Este curso consiste de 1 sesión que combina un video corto con interacción con los participantes a través de clases, preguntas de discusión y ejercicios.

Consejos para la Enseñanza

El video corto proporciona el contenido; usted como el facilitador es responsable de que el proceso de aprendizaje ocurra. Para lograr esto, dirija cada sesión de ejercicios, guie la discusión, responda preguntas y resuma los puntos de la enseñanza. También tendrá que estar disponible entre las sesiones para interactuar con los participantes, según sea necesario.

Prepárese: Lea todo el material y piense cómo desea guiar la discusión de preguntas y ejercicios. También sería de gran ayuda que usted vea el video de la clase y los videos cortos que se deben mostrar al principio de cada sesión. Planifique cuántas veces necesita reunirse para cubrir el material de acuerdo a la cantidad de tiempo que tiene disponible y el nivel de profundidad que desea alcanzar.

Por encima de todo, coopere con el Espíritu Santo a medida que sirve a los que participan en esta capacitación.

Como Desarrollar Lideres Saludables

Los participantes podrán aprender que para plantar una iglesia saludable hay que desarrollar líderes saludables.

COMO DESARROLLAR LIDERES SALUDABLES

Para cubrir el material de este curso se necesitan aproximadamente de 4 a 5 horas de clase. Los temas están distribuidos en 2 sesiones. El facilitador determinara si ofrece todo el material en un día o fin de semana o en sesiones semanales.

Objetivos del aprendizaje:

Los participantes podrán aprender sobre cómo desarrollar líderes saludables. Esto puede ser posible si se identifican, reclutan, adiestran, envían, supervisa y nutren a esos futuros líderes.

Preparación para la Clase:

- Se le ha provisto de 6 videos cortos para ser utilizado en la clase.

Otros recursos:

- Para estudiar u ofrecer este curso puede adquirir el Folleto Desarrollando Líderes y seguir el plan de estudio que se encuentra bajo el titulo “Contenido”. Este folleto se puede adquirir a través de “Vineyard Resources” (<http://www.vineyardresources.com/equip/>). Se recomienda que el facilitador adquiera el folleto como recurso para ofrecer la clase.

Bienvenida al comienzo de cada sesión (5 minutos):

- Preséntese brevemente si es necesario.
- Compartir personalmente por qué está ofreciendo este curso y lo que espera que ganarán (puede revisar los objetivos del curso para obtener ideas sobre esto).
- Dar breve descripción de la estructura de la sesión: rompe hielo + video corto + ejercicios + conclusión + otros.
- ¡Anímelos a hacer preguntas y a disfrutar el proceso de aprendizaje!
- Ore para comenzar la clase.

Rompe Hielo para la primera sesión (10 minutos):

- Tome un momento para considerar qué está aquí y lo que quiere salir de esta capacitación. Escríbalo en un papel.
- Comparta su nombre y lo que espera aprender a través de esta capacitación con el resto de la clase.

Identificando, Reclutando y Capacitando Nuevos Líderes

(Duración aproximada: 2 – 3 horas)

- Muestre el video corto de este tema: **6.1 Identificando Nuevos Lideres**
 - Notas para el facilitador:
 - El desarrollo de líderes es una de las cosas más importantes que el pastor o el plantador de iglesias debe llevar a cabo.
 - A medida que la asistencia a la iglesia aumenta, el número de líderes debe crecer.
 - El plantador de iglesia debe estar enfocado en identificar, reclutar, enviar, supervisar y nutrir líderes.

- Todo comienza por invitar a servir a cada persona que llega a la iglesia. Todos deben tener la oportunidad de servir, aun los que recién comienzan a investigar el cristianismo.
 - Durante ese proceso de servicio podemos identificar personas que son líderes naturales, que tienen ese talento de liderato, que pueden influenciar y que otros quieren seguir.
 - Identificar líderes puede ser el paso más difícil en este proceso de desarrollo de líderes.
 - Debemos recordar que no estamos solos en este proceso... Dios está invitando buenos líderes para el trabajo del reino.
- Discuta: ¿Qué ideas o preguntas le vienen a la mente luego de haber visto el video?
 - Las siguientes características se pueden utilizar para identificar nuevos líderes: Fieles, Disponibles, Serviciales y Dispuestos a aprender. Discuta por que esas características o cualidades son importantes en el liderato.
 - Conteste la siguiente pregunta: ¿Qué oportunidades de ministerio están disponibles en su iglesia para los nuevos cristianos o nuevos miembros para que aprendan y demuestren estas cualidades?
 - Actividad opcional (si tiene tiempo suficiente)
 - Lea 1 Samuel 16: 1, 6-13 y 17: 32-37, 50.
 - Discuta las siguientes preguntas:
 - ¿Por qué Samuel casi pasó por alto a David, y por qué finalmente escogió a David?
 - ¿Qué Implicación que tiene para usted como usted busca líderes potenciales?
 - ¿Cuáles son algunas cosas que David aprendió como un pastor que lo preparó para su batalla con Goliat?
 - ¿Qué ideas de esta historia puedes aplicar cuando buscas potencial líderes?
- Muestre el video corto de este tema: **6.2 Reclutando Nuevos Líderes**
 - Notas para el facilitador:
 - Reclutar líderes para el trabajo en la iglesia es una actividad apoyada por la Biblia. Cuando leemos la Biblia vemos que Dios está activamente reclutando líderes para el trabajo del reino. Algunos ejemplos son: Noé, Abraham, Moisés, Samuel, David, Jesús, Pablo.
 - La mejor herramienta para reclutar no es la necesidad. En vez de esto, el pastor o plantador de iglesia debe compartir la visión de Dios para cada área en la iglesia. Compartir la visión con pasión y de manera clara, consistente es la herramienta que los va a conectar con los líderes potenciales.
 - Es importante hablar de la pasión y del propósito por el que hacemos las cosas.
 - También se necesita tener claras expectativas de las responsabilidades y el tiempo que se requiere en el área de servicio donde se lleva a cabo el liderato.
 - No queremos reclutar personas para las áreas de necesidad en la iglesia. En vez de esto, se recluta basado en las pasiones y talentos de cada quien y como estas pasiones y talentos se alinean con las áreas de servicio y ministerios en la iglesia.
 - Discuta: ¿Qué ideas o preguntas le vienen a la mente luego de haber visto el video?

- Es importante utilizar una visión que sea clara y atrayente
 - ¿Cómo ayuda el compartir la visión a inspirar a la gente a servir?
 - ¿De qué manera el tener expectativas claras ayudan a las personas a sentirse bien al servir?
 - Piense en una necesidad ministerial en su iglesia. ¿Cómo podrías lanzar la visión para reclutar a alguien en ese ministerio? ¿Cuál sería una descripción simple de ese trabajo?
- **Ejercicio:**
 - Haga una lista de las personas que conoce que están listas para el liderazgo y como puede ayudarlas a involucrarse en el liderazgo de su iglesia. ¿Puedes pensar en alguna manera práctica para combinar sus sueños y talentos con oportunidades de servicio?
- Actividad opcional (si tiene tiempo suficiente)
 - Lea Marcos 1:16-18, Juan 1:47-51, y Mateo 9:35-10:1.
 - Discuta las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo comunicó Jesús la visión en estos pasajes para reclutar a estos discípulos? ¿Qué hacía o decía que hacía que las personas lo siguieran?
 - ¿Qué podemos aprender de lo que Jesús dijo e hizo en estos pasajes al reclutar potenciales líderes?
- Muestre el video corto de este tema: **6.3 Capacitando Nuevos Líderes**
 - Notas para el facilitador:
 - A los nuevos líderes se les debe proveer todas las herramientas necesarias para que sean exitosos en su ministerio.
 - Jesús nos provee un buen ejemplo de esto. El invitó a los discípulos a seguirlo, les enseñó como ministrar y servir a los demás, los envió para que ministraran, luego se reunió con ellos para reflexionar sobre lo que ocurrió durante el ministerio y finalmente los envió para capacitar a otros.
 - Estos son los pasos básicos de nuestro modelo de discipulado en La Viña y lo conocemos como el **Ciclo Básico de Discipulado**.
 - Los cinco pasos son los siguientes:
 - **Paso 1:** Lleve a cabo el ministerio
 - **Paso 2:** Lleve a cabo el ministerio mientras ellos observan.
 - **Paso 3:** Lleve a cabo el ministerio con ellos.
 - **Paso 4:** Ellos llevan a cabo el ministerio por su cuenta y usted se reúne con ellos para conversar sobre lo ocurrido.
 - **Paso 5:** Usted les delega la responsabilidad de capacitar a otros.
 - Es importante seguir los cinco pasos para poder desarrollar nuevos líderes.
 - Discuta: ¿Qué ideas o preguntas le vienen a la mente luego de haber visto el video?
 - Discuta el Ciclo Básico de Discipulado:

- **Paso 1:** Lleve a cabo el ministerio. Usted, como pastor o plantador de iglesias, se involucra en un área de servicio o ministerio y lo ejecuta bien.
- Preguntas para el Paso 1:
 - ¿Cuán importante crees que es el primer paso en el proceso de discipulado?
 - ¿En qué áreas del ministerio ya estas ejecutando bien? (Tenga esto en cuenta a medida que avanza a través de las preguntas.)
 - ¿A quién puedes entrenar en esas áreas?
- **Paso 2:** Lleve a cabo el ministerio mientras ellos observan. Póngalos cerca.
- Preguntas para el Paso 2:
 - ¿Qué tan disponible está haciendo que alguien vea y evalúe lo que hace para que puede aprender de usted?
 - ¿Sabe por qué hace lo que hace en el área de servicio o ministerio? ¿Puede explicar por qué y cómo llevar a cabo lo que hace a los demás? Si no, ¿cómo puede tener un mejor entendimiento de por qué hace lo que hace?
- **Paso 3:** Lleve a cabo el ministerio con ellos. Anímelos a probar cosas nuevas aunque aún no se sientan listos. Déles mucha retroalimentación y seguimiento.
- Preguntas para el Paso 3:
 - Piense en los momentos en que ha servido o ministrado junto a otras personas. ¿Por qué es importante para una persona tomar el liderazgo?
 - ¿Por qué es el servir o ministrar en equipo algo tan importante?
 - ¿Puede pensar en alguien que te haya dado ánimo y corrección?
 - ¿Qué tan bueno es usted para equilibrar el animar a la persona y proveer corrección?
- **Paso 4:** Ellos llevan a cabo el ministerio por su cuenta y usted se reúne con ellos para conversar al respecto. Deje que ellos tomen el liderazgo y luego se reúnen más tarde y hablan sobre lo sucedido y los resultados obtenidos.
- Preguntas para el Paso 4:
 - ¿Por qué es tan importante hablar de lo sucedido y de los resultados obtenidos antes de asignar a alguien el liderazgo en un área de servicio o ministerio?
 - ¿Qué tan bueno es usted analizando y evaluando como se llevaron a cabo las actividades de servicio o ministerio?
- **Paso 5:** Usted les delega la responsabilidad de capacitar a otros. A menudo ellos no se sienten listos para tomar este riesgo. Ayúdelos a ellos para capacitar a otros de la misma manera que ellos fueron capacitados y que este proceso se pueda seguir reproduciendo.
- Preguntas para el Paso 5:
 - ¿Cómo saber si una persona está lista para ser asignada a un área de servicio o ministerio?

- ¿Alguna vez has experimentado que alguien te haya asignado un área de servicio o ministerio demasiado pronto o demasiado tarde? ¿Cuáles fueron las consecuencias de eso?
 - Evalúe dónde se encuentra usted en el Ciclo Básico de Discipulado. (Vea el folleto Desarrollando Líderes para más detalles en cada paso)
 - ¿Cuál de estos pasos es el más fácil para usted? ¿Cuál es el más difícil?
 - ¿Cuál crees que el siguiente paso es avanzar en el Ciclo Básico de Discipulado?
 - Capacitación vs. Información
 - ¿Cuáles son las ventajas de ofrecer capacitación en lugar de simplemente dar información o enseñar un clase?
 - ¿Puede pensar en ejemplos prácticos de capacitación práctica que le hayan sido útiles y que quisiera replicar?
 - ¿Qué cultura de capacitación quieres desarrollar en tu ministerio e iglesia?
 - Actividad opcional (para una sesión extendida)
 - Lea Lucas 8: 41-42, 49-55 y Hechos 9: 36-41.
 - Discuta las siguientes preguntas:
 - ¿Qué similitudes ve en estos pasajes? ¿Cómo cree que Pedro decidió qué hacer cuando los creyentes en Jope lo llamaron?
 - ¿Puede pensar en las personas a las cuales usted ha sido un modelo en el ministerio? ¿Qué cosas ha aprendido de ellos?
- Termine la sesión en oración.

Delegando, Supervisando y Nutriendo Nuevos Líderes

(Duración aproximada: 1.5 a 2 horas)

- Muestre el video corto de este tema: **6.4 Delegando Responsabilidades a Nuevos Líderes**
 - Notas para el facilitador:
 - Si queremos ver que los ministerios en la iglesia se multipliquen y nuevas vidas sean alcanzadas y discipulados en la vida cristiana es importante delegar responsabilidad de liderato a otros.
 - Es muy importante delegar responsabilidades en el tiempo apropiado; ni muy temprano, ni muy tarde. Si delegamos muy rápido pueden sentir que no están suficientemente preparados para la tarea. Y si se delega muy tarde se pueden sentir frustrados y que no tenemos confianza en ellos.
 - Es realmente un arte poder delegar responsabilidades a los nuevos líderes en el momento adecuado y cuando lo hacemos así, los nuevos líderes estarán en una mejor posición de tener éxito en el liderato.
 - Jesús es nuestro modelo en esto. Ver Mateo 10.

- Debemos estar muy comprometidos con el éxito de los nuevos líderes. Debemos estar disponibles, darle instrucciones o indicaciones claras y completas sobre el área de ministerio que estamos delegando, orar de manera consistente por ellos y darle la ayuda que necesiten en el proceso de liderato.
 - Discuta: ¿Qué ideas o preguntas le vienen a la mente luego de haber visto el video?
 - Preguntas para discusión
 - Delegando en el momento correcto: Algunos de nosotros esperamos demasiado tiempo para permitir que los nuevos líderes lleven a cabo el ministerio por su cuenta, mientras que otros los soltamos demasiado pronto.
 - ¿Dónde podrías caer en el equilibrio entre esos dos extremos?
 - ¿Cómo esperamos que el Espíritu Santo trabaje en este proceso?
 - Discuta la diferencia entre "usar a estas personas sólo para llenar una necesidad ministerial que tenemos" o "delegarle responsabilidad para que puedan ejercer su liderato en las áreas donde Dios les ha dado un talento o pasión especial".
 - Discuta: ¿Tengo tendencia a estar más orientado hacia las personas o hacia las tareas?
 - Actividad opcional (para una sesión extendida)
 - Lea Mateo 10: 1-20.
 - Discuta las siguientes preguntas:
 - ¿Cuáles son algunas de las instrucciones clave, consejos y advertencias que Jesús da a sus discípulos? ¿Cómo las describirías?
 - ¿Qué confianza tenía Jesús en el éxito de la misión de los discípulos? (Ver especialmente los versos 1, 19-20)
 - ¿De qué manera este pasaje nos enseña cómo podemos delegar responsabilidades en el ministerio?
- Muestre el video corto de este tema: **6.5 Supervisando a Nuevos Líderes**
 - Notas para el facilitador:
 - Uno de los errores mayores cuando delegamos responsabilidades en el ministerio es no supervisar y no ayudar al líder a crecer y desarrollarse.
 - Una supervisión efectiva requiere que se lleven a cabo reuniones con los nuevos líderes y que se converse sobre lo que está experimentando el nuevo líder en su vida y en su ministerio. Esto ayudara a que aumente la efectividad en el ministerio del nuevo líder.
 - Esta conversación o reuniones de supervisión deben llevarse a cabo de manera regular, ya sea mensual o trimestral, y se deben discutir las decisiones, los éxitos, los fracasos, las frustraciones, los problemas, vida personal, relaciones con las personas o áreas que lidera.
 - También se puede conversar con las personas que son lideradas y ver como están reaccionando al liderato del nuevo líder.
 - Durante este proceso de supervisión se pueden identificar áreas donde se necesita crecimiento o ayuda.

- La supervisión es una gran manera de ayudar al nuevo líder a aumentar su efectividad, motivarlo, apoyarlo y empoderarlo en sus áreas de ministerio.
 - Discuta: ¿Qué ideas o preguntas le vienen a la mente luego de haber visto el video?
 - Preguntas para discusión
 - ¿Alguna vez ha sido "supervisado" en su desarrollo como líder? Si es así, ¿qué le pareció esa experiencia y qué quieres aprender de ella? Si no has sido supervisado, ¿a quién podrías ir para que te pueda proveer comentarios sobre tu ejecutoria como líder?
 - ¿Ha tenido oportunidad de supervisar a otros? Si es así, ¿qué ha aprendido de esa experiencia? Si no has tenido esa oportunidad, ¿A quién podrías ir para alentar en su liderato?
 - ¿Qué destrezas de supervisión usted necesita mejorar?
 - ¿Alguna vez ha tenido la oportunidad de participar en un "360 Review" donde el liderato de una personas estaba siendo evaluado? ¿Qué se puede aprender de esa experiencia?
 - ¿Por qué los "360 Reviews" son tan útiles aun cuando son intimidantes?
 - Actividad opcional (para una sesión extendida)
 - Lea Marcos 6: 30-32 y Lucas 10: 1, 17-24.
 - Discuta las siguientes preguntas:
 - ¿Cómo interactuó Jesús con sus discípulos cuando trajeron su informe del ministerio en cada uno de los pasajes?
 - ¿Qué puede aprender de las respuestas de Jesús?
- Muestre el video corto de este tema: **6.6 Nutriendo a Nuevos Líderes**
 - Notas para el facilitador:
 - Nutrir es alimentar, proteger, apoyar, animar y contribuir a proveer un ambiente que conduzca al crecimiento.
 - Veamos Isaías 27:2-3.
 - Veamos Lucas 10.
 - Nutrir tiene que ver con desarrollar una amistad genuina, con valorar a esos líderes y atender sus necesidades a través del consejo y la oración.
 - Mas importante aun, nutrir se trata de guiarlos hacia Dios como su principal cuidador.
 - Con el fin de proveer un ambiente que conduzca al crecimiento, tome el tiempo para resaltar lo positivo.
 - Discuta: ¿Qué ideas o preguntas le vienen a la mente luego de haber visto el video?
 - Preguntas para discusión:
 - ¿Cuál de los siguientes aspectos importantes sobre nutrir usted posee de manera natural? y ¿Cuáles debe desarrollar?
 - Saber cual es el llamado de Dios en sus vidas.
 - Desarrollar una genuina amistad con ellos.

- Ayudarlos a conectarse con Dios como el principal proveedor de sus necesidades.
- Recordarles que lo que sienten no es anormal cuando el liderazgo se hace difícil.
- Tomar tiempo para resaltar lo positivo.
- Hacerle saber que usted cree en ellos y en su capacidad de oír a Dios.
- Ser extravagante con su alabanza y sinceramente felicitarlos.
- Dar crédito a quien crédito merece.
- Recordarles que el ministerio que están haciendo nunca es más importante que ellos.
- Actividad opcional (para una sesión extendida)
 - ¿Cuáles son una o dos cosas que han tocado su corazón o lo han desafiado en esta sesión?
 - ¿Qué podría estar pidiendo Dios que haga con relación a eso?
 - Comparta con el grupo en una oración: Creo que Dios me está pidiendo que
- Termine la sesión en oración.