

CONSTRUYENDO MINISTERIOS DE ENSEÑANZA EFECTIVOS Dr. JEFF IORG

Gracias por la oportunidad de ser su maestro este año como parte de esta conferencia tan diferente, pero con oración, muy efectiva. Mi tarea es enseñarle a construir ministerios de enseñanza en iglesias locales. Y para hacer eso, quiero diseñar mi presentación en tres amplias categorías. En primer lugar, quiero hablar con ustedes sobre la respuesta a la pregunta importante, ¿De dónde vienen los líderes? Entonces quiero darles algunos antecedentes bíblicos o un modelo de desarrollo de liderazgo en una iglesia local. Y luego para concluir, quiero hablar muy prácticamente sobre estrategias que puede implementar para crear más líderes y específicamente más maestros en sus ministerios. Así que hoy, hablemos de cómo construir un ministerio de enseñanza eficaz en una iglesia.

La primera y más importante pregunta a responder es ¿dónde se encuentran los futuros líderes nuestros futuros maestros? ¿viene de? ¿De dónde vienen los futuros líderes o futuros profesores? Bueno, para responder eso pregunta, he desarrollado algo llamado la pirámide del desarrollo del liderazgo. Mira tu pantalla, y verás lo que quiero decir, esta pirámide descansa sobre la base de compartir el evangelio. Y luego, una vez que has compartido el evangelio con los últimos, y algunos de ellos han venido a la fe en Jesucristo. Y en segundo lugar, asimila y estabiliza a los conversos, luego esos convertidos una vez estabilizados, los conviertes en discípulos. Entonces haces discípulos de los convertidos. Y luego, finalmente, desarrollas líderes entre esos discípulos. Así que observe la construcción del pirámide, comienza con compartir el evangelio con el último que, por supuesto, produce nuevos conversos, esos convertidos se estabilizan en discípulos, y luego esos discípulos se desarrollan en líderes.

Ahora, esto es lo que es tan importante que usted comprenda hoy sobre esta pirámide.

Desarrollando más líderes, más maestros en el ministerio de su iglesia, se basa en su eficacia evangelística como Iglesia. Cuando hice la pregunta, ¿de dónde vienen los futuros líderes y maestros? Lo mas la respuesta común es ¿vendrán de dentro de nuestra iglesia? Y en segundo lugar, esa es la correcta respuesta. Pero no es principalmente la respuesta correcta. La respuesta correcta es que primero provienen de tu comunidad, los futuros líderes y maestros que necesita tal vez ni siquiera sean cristianos, y debe ser uno en la fe en Cristo estabilizó a estos convertidos, se desarrolló como discípulos y luego se convirtió en a los líderes que necesita. Ahora bien, ¿qué te motivará a aprender ese proceso? Lo miras y dices, hombre, esa pirámide es formidable, va a ser muy difícil hacer eso. Entonces, ¿qué te motivará a asumir este difícil desafío? Bueno, aquí tienes algunas motivaciones. Primero, mi liderazgo es una mayordomía. Un mayordomo es alguien que administra algo que no le pertenece. Es una posición de responsabilidad tomar algo que pertenece a otra persona y usar en su mayor ventaja. Su liderazgo como líder de la iglesia es una mayordomía. Jesús es el líder de su iglesia, ha compartido parte de esa responsabilidad de liderazgo con usted, y usted es un mayordomo de esa responsabilidad. Entonces tu responsabilidad no se trata solo de ti, sino en cambio, para aprovechar al máximo su oportunidad para el Señor para Su iglesia y para Su reino. Otra motivación es que mi mandato es limitado. Ahora, puedes pensar que no es mío, me quedo con mi iglesia toda mi vida. Bueno, incluso si lo hace, su mandato será limitado. Uno de los mas Lo importante a tener en cuenta es que cada uno de nosotros tiene una marca de fecha y hora en nuestra eficacia como líder. Sí, podemos servir por un año, cinco años, 25 años, pero tarde o temprano, nuestro tiempo se acabará. Por eso es tan importante formar líderes y estar constantemente formando personas para reemplazar nosotros a medida que avanzamos por la vida para que haya una nueva generación que vendrá después de nosotros para hacer tal diferencia.

Una tercera motivación para el desafío del desarrollo del liderazgo es que nuestra estrategia como líderes debe incluir la construcción de una organización, especialmente si eres un joven líder, al escuchar esta presentación, puede pensar que no me gusta. No quiero construir una organización. Quiero hacer un ministerio orgánico. Quiero que todo sea libre, fluido y flexible, yo no quiero dirigir una institución, quiero estar al frente de un movimiento. Bueno, no hay que suponer que todo lo que está mal en el ministerio de esos deseos es orgánico. Y se supone que debemos ser una parte de un movimiento. Pero todo movimiento orgánico necesita alguna institucionalidad administrativa. Estructura para sostenerla en el futuro. Y así mientras te aconsejo y animo a ser proactivamente orgánico, y ser parte de un movimiento, y ser espontáneo, y confiar en el espíritu para moverte en el segundo o en el momento, mientras animo todo eso, también quiero desafiarle que, como líder, parte de su responsabilidad es construir una organización, creando un sistema, por así decirlo, por el cual todos en su iglesia reciben el ministerio de enseñanza, del menor a mayor desde y no solo en edad, sino en madurez espiritual, para que todos tengan la oportunidad de ser enseñado. Y si cree que va a hacer todo eso con un sermón en Domingo desde el púlpito, lamentablemente estás malinterpretando cómo aprenden las personas y la importancia de Extender las responsabilidades del ministerio de enseñanza a todos los aspectos y a todas las personas de su congregación. Entonces, lo que nos motiva, nuestro liderazgo es una mayordomía, nuestro mandato es limitado. Y nuestra estrategia debe incluir la construcción de una organización y luego el número cuatro, mi responsabilidad de supervisión como líder incluye personas en desarrollo. Ahora, la mayoría de los líderes piensan en sí mismos como en desarrollo otros líderes, y eso es bueno. Pero nuestra responsabilidad de liderazgo se extiende al desarrollo de toda la gente de nuestra iglesia, por lo tanto, tiene la responsabilidad de desarrollar a los niños, niños en edad preescolar, los adolescentes, los adultos mayores, los adultos del medio, usted tiene la responsabilidad de desarrollar a todos en tu iglesia. Y probablemente ya te hayas dado cuenta de que no puedes hacer todo eso usted mismo. Pero aún tienes esa responsabilidad. Y eso te motiva a formar a otros líderes y maestros y póngalos en su lugar para servir con usted y debajo de usted para que cada vez más a las personas se les puede enseñar para que esté cumpliendo con su responsabilidad de liderazgo de capacitar

todos en su iglesia creando esta organización y creando estos otros que son extensiones de su ministerio para hacer este trabajo. Y finalmente, otra cosa que nos motiva a asumir esta tarea de desarrollar líderes es que realmente creemos que las personas son competentes y se puede confiar en que realizarán el ministerio de manera eficaz. Ahora yo sé que esto es difícil, porque algunos de ustedes han sido quemados por personas que los decepcionaron ministerio, los capacita, invirtió en ellos, confió en ellos y lo decepcionaron. Usted saber, eso pasa. Hace algunos años, estaba trabajando con un amigo y un líder ministerial. Y un día me dijo, ya sabes, realmente me has ayudado como líder. Le dije: ¿Cómo es eso? Él dijo, Bueno, cuando vine a trabajar con ustedes, estaba bastante desanimado. Y francamente, estaba quemado en trabajar con la gente. Y yo había concluido y estas son sus palabras, la gente es básicamente estúpido. Pero él dijo: Me has ayudado a ver que eso no es cierto. Tienes confianza en la gente, tu confía en ellos, los capacitas, trabajas a través de ellos y crees lo mejor de ellos. Y bastante a menudo te devuelven lo mejor. Le agradecí su cumplido ese día. Bueno, algunos meses después. Lo vi y le dije: Oye, escucha, necesito hablar contigo un momento. Recuerda que la conversación que tuvimos hace unos meses sobre la gente es básicamente estúpida. Él sonrió y dijo: Sí, realmente te agradezco por ayudarme con eso. Y luego sonreí y dije: bueno, vengo a decirte hoy que tenías razón. Allí son básicamente estúpidos. Verá, estaba en un punto bajo de desánimo. He tenido algunos gente que me defraudó. Algunas personas no han cumplido con las cosas que les he confiado. Tuve algunas personas que me decepcionaron, nos pasa a todos. Pero tenemos que volver a nuestra convicción básica. En el momento, podemos sentirnos decepcionados, es posible que alguien no haya seguido a través, hecho algo que no era digno de confianza, lo entendemos. Pero la mayoría de las veces, las personas son competentes y se puede confiar en ellas. Y seguiremos adelante. Y haremos lo que se han comprometido a hacer. Y cuando lo hacen, expande exponencialmente la efectividad de su ministerio. Así que comenzamos haciendo esta importante pregunta: ¿De dónde vienen los futuros líderes? Y yo lo respondió con la pirámide del desarrollo del liderazgo, ganamos a los perdidos a través de la fe en Jesucristo, los ven como convertidos, los convierten en discípulos y luego los desarrollan como líderes. Y si quieres más maestros y más líderes en tu iglesia, tienes que ganar más

gente para la fe en Cristo porque las personas que usted está buscando para el liderazgo futuro posiblemente no son Cristianos en tu comunidad. Y luego asumir ese difícil desafío. Estamos motivados para hacer así que por estas diferentes razones que he enumerado para ayudarlo a comprender cuán importante es esta tarea realmente es. Ahora miramos por un momento a un modelo bíblico. Ahora solo voy a resaltar esto brevemente. Escribí un libro titulado El caso de Antioquía. Y si quieres mirar a esto con mucho más detalle, le animo a que tome ese libro y vea lo que he escrito sobre la iglesia en Antioquía como modelo para el desarrollo del liderazgo, y particularmente un modelo para expandir el Ministerio de enseñanza de la iglesia. Si miras el capítulo 11 de Hechos, puedes descubrir allí una descripción general del ministerio de enseñanza en Antioquía. Primero, aprendimos que la iglesia comenzó casi en su totalidad por el crecimiento de la conversión. La Biblia dice que aparecieron algunos predicadores y comenzaron a declarar el evangelio en una comunidad donde no había creyentes. Y esos creyentes comenzaron a llegar a la fe en Jesucristo. Y eso nos lleva de regreso a ese paso fundamental en la pirámide de desarrollo de liderazgo. Los líderes de Antioquía, incluidos los futuros maestros, fueron desarrollados por alguien que va a la comunidad y gana a los perdidos para la fe en Jesucristo. De modo que el ministerio de enseñanza de la iglesia en Antioquía comenzó casi por completo con el crecimiento de la conversión. Pero luego llegó Bernabé y planeó un ministerio de enseñanza. Es interesante, llegó, vio lo que estaba sucediendo y la Biblia dice que inmediatamente salió de la ciudad para ir a buscar a Pablo para iniciar un ministerio de enseñanza en Antioquía. Entonces Pablo se unió al equipo y empezaron a trabajar juntos. Y eso es significativo porque este es el primer ministerio de enseñanza pública de Pablo en el libro de los Hechos. Entonces la iglesia comenzó por el crecimiento de la conversión, muchas personas están llegando a la fe en Jesús. Llegó Bernabé, examinó la situación y determina que necesitan un ministerio de enseñanza para estabilizar esta floreciente Iglesia. Y entonces Bernabé reclutó a Pablo y van a trabajar juntos. Vamos a aprender que Agabo, un predicador visitante de Jerusalén, fue invitado a hablar en la iglesia. Y entonces pasando al capítulo 13 de Hechos. Vemos a otros líderes saliendo de la congregación y unirse al equipo docente. Así que mientras Bernabé venía de fuera de la iglesia y Pablo estaba reclutado de fuera de la iglesia para ser un líder con él, y Agabo fue

invitado a ser un invitado predicador en un momento. Los otros líderes que se mencionan en el capítulo 13 de Hechos, eran personas que vino de la iglesia y se unió al liderazgo, al equipo de enseñanza como resultado de muchos. Se está llevando a cabo el evangelismo y el discipulado. Ahora, ¿cuáles fueron los resultados de este ministerio de enseñanza? Bueno, la transformación personal y congregacional de la gente fue claramente evidente. En Hechos capítulo 11. En los versículos 24 y 26, vemos resultados evangelísticos continuos, y el testimonio personal tuvo lugar como resultado del ministerio de enseñanza, y luego continuó en Hechos 11:19 al 21. luego, lo más importante es pasar al capítulo 15 de Hechos. Comenzando en el versículo uno, puedes ver que el significado del evangelio era parte del ministerio de enseñanza en Antioquía. Es muy interesante. La iglesia en Antioquía comenzó y en solo un par de años, enviaron una delegación de regreso a Jerusalén, para trabajar en algo relacionado con la doctrina de la salvación. Ves la Jerusalén iglesia conocida como los judaizantes. Creen que una persona tenía que ser circuncidada antes de podría llegar a la fe en Jesús. Pero el creyente de Antioquía dijo: No, no se requiere trabajo humano para salvación, solo fe en Jesús. Y estas dos iglesias tuvieron que enviar delegaciones para reunirse y resolver esto y prevalecerá la posición de Antioquía. Y entonces estamos agradecidos por eso, porque la posición de Antioquía prevalece hoy, predicamos que la salvación es por gracia a través de la fe, aparte de cualquier obras, incluyendo algo como la circuncisión, o incluso en nuestro contexto, el bautismo. De modo que el significado del evangelio se comunicó claramente al ministerio de enseñanza. Aquí hay uno, cómo usar el dinero para promover los propósitos del Reino era parte del ministerio de enseñanza. En Hechos 11:29. La Biblia dice que la iglesia recibió una ofrenda y que cada creyente dio según su capacidad, significado en proporción a lo que él o ella tenía. Pueden decir, bueno, por supuesto que sí. Así es como los cristianos damos, damos proporcionalmente. Pero, ¿cómo supieron hacer eso? Ellos no eran cristianos. No tenían ninguna referencia a Dios o al evangelio. Ni siquiera eran judíos que estaban familiarizados con el Antiguo Testamento. Y sin embargo, aquí están, como nuevos creyentes dando proporcionalmente, ¿cómo supieron hacer eso? Porque alguien les enseñó, les enseñaron cómo usar su dinero para promover los propósitos del Reino. Y luego también vemos la iglesia en Antioquía practica todo tipo de prácticas de

adoración cristiana. Ayunaban, cantaban, oraban. Estaban testificando, estaban predicando, una vez más. ¿Cómo supieron hacer estas cosas? Vinieron de un trasfondo secular incluso un trasfondo pagano y ahora están poniendo en práctica todas estas prácticas cristianas de adoración. ¿Cómo lo están haciendo? Porque alguien les enseñó a hacerlo. Y luego vemos en Hechos 13, que enviaron el primeros misioneros. Y luego, en Hechos 15, pudieron confrontar las falsas enseñanzas. Y luego esto es muy significativo. Fue en Antioquía donde tuvo lugar ese debate entre Bernabé y Pablo sobre Juan Marcos y su idoneidad para el servicio misional. Y tal vez recuerdes que fue muy debate agudo, tanto que Pablo y Bernabé, los cristianos incondicionales que habían trabajado tan muy juntos en el Evangelio separados por Juan Marcos. Pero la iglesia de Antioquía dice, eligió para apoyar a Pablo en su continuo servicio misionero, y para resolver el conflicto de tal manera que incluso Bernabé pudo elegir un nuevo compañero de ministerio y salir y continuar su trabajo misionero. Entonces, la iglesia también aprendió a resolver conflictos, cómo aprendieron a hacer que alguien tenía que enseñarles. Entonces, lo que estoy tratando de mostrarles es que el desarrollo del El ministerio de enseñanza en Antioquía tuvo resultados tangibles en la función de vida y Ministerio de esta iglesia, que dentro de los primeros años del establecimiento de esta iglesia y su ministerio de enseñanza, estaba promoviendo el evangelio, estaba aclarando los fundamentos teológicos del evangelio. Era enseñar a la gente cómo usar su dinero y otros recursos, como los misioneros, para promover la reino de Dios. Fue confrontar a falsos maestros y lidiar con el conflicto en la iglesia. Y todo eso resultó porque alguien les enseñó a estos nuevos creyentes cómo ser la iglesia en Antioquía. Ahora, de ese ejemplo bíblico, vemos surgir algunos principios. Primero, los futuros líderes y los maestros se encuentran entre los no salvos en su comunidad, ya les enseñé eso. Lo vemos en Antioquía. Yo lo llamo misiología de la cosecha. Todo lo que necesite para la eficacia futura de su iglesia es en la cosecha. Vaya cuando más personas a la fe en Jesucristo y de esa cosecha, tendrá los recursos, particularmente los recursos humanos para desarrollar los nuevos maestros, líderes, trabajadores, participantes del ministerio, líderes de adoración y otros que necesita para cumplir con el Ministerio de su Iglesia. Y luego el modelo de Antioquía nos muestra también que los futuros líderes y maestros emergen de un programa de

discipulado saludable basado en el sólido ministerio de enseñanza. Vemos eso en Antioquía como estos cristianos emergieron y pudieron seguir adelante gracias a lo que se les había enseñado. Pero aquí hay otra cosa que nos enseña la Iglesia de Antioquía. Y es que los futuros líderes y los profesores pueden surgir en cualquier contexto cultural. Ahora bien, esto es muy significativo. La iglesia de Antioquía surgió en una ciudad de aproximadamente 800.000 habitantes, que era conocida por su culto pagano y abierto inmoralidad. No era un lugar cristiano, ni siquiera era un lugar judío. Era un lugar pagano. Y en ese contexto, surgió la iglesia que literalmente cambió el mundo al iniciar lo que llamamos al movimiento misionero moderno, la primera iglesia en enviar misioneros intencionalmente apoyarlos financieramente, devolverlos a casa y escuchar informes y seguir enviándolos a asegúrese de que el evangelio se extienda por todo el mundo mediterráneo. Fue en ese contexto que surgieron estos líderes, surgió la iglesia en la ciudad de Antioquía. Ahora, visto esto de varias maneras como una líder ministerial a lo largo de los años, permítame darle solo un par de ejemplos.

Durante muchos años, Gateway Seminary ha patrocinado un programa de capacitación en la prisión de San Quintín. Hemos tenido muchos graduados de nuestro programa que lograron su título completo mientras estaban en prisión. Y algunos de estos hombres me han dicho que nunca serán liberados. Y entonces se llaman a sí mismos la iglesia encarcelada, y se ven a sí mismos como líderes de la iglesia encarcelada. Y así, aunque el capellán o la prisión pueden tener un capellán, estos creyentes que se están levantando en el liderazgo en la iglesia encarcelada asumen el responsabilidad de la enseñanza bíblica, asuma la responsabilidad del liderazgo de grupos pequeños, asumir la responsabilidades de cuidado pastoral que se manifiestan en la vida de los hombres que se encuentran en esa situación. Ellos son líderes que se han levantado en ese contexto, escuche, los líderes se pueden levantar en cualquier contexto cultural. Y luego pienso en otro grupo con el que estoy familiarizado llamado Set Free Movimiento de la Iglesia. Me encontré con estos tipos por primera vez en el estado de Washington y más tarde también en Arizona, y California. Nunca olvidaré el día en que conocí a mi primer pastor de iglesia Set Free. Se veía como antes era y eso es un motociclista. Llevas el pelo recogido con una banda de

color canela con muchos tatuajes. Y cuando lo conocí, pensé, ¿este es un pastor? Pero luego llegué a conocerlo. Y vi como Dios lo había salvado, lo había transformado y lo había criado para ser el líder en ese contexto, y la diferencia que estaba haciendo, llegando a la gente de la comunidad de motociclistas con el evangelio de Jesucristo. Mira, no importa en qué iglesia estés, dónde estés, cuál sea tu comunidad, o cuál es su contexto en el que se encuentra, las personas pueden ser llevadas a la fe en Jesucristo, y pueden surgir líderes y maestros. Ahora entiendo. Es mas difícil en algunos lugares que en otros. Por eso no pretendo disminuir la dificultad de esto. Pero quiero que seas alentado hoy, que no importa dónde se encuentre. Estos principios funcionan a medida que desarrolla más líderes y más maestros y expanda el Ministerio de enseñanza bíblica de su iglesia. Ahora deja Me centraré en la última parte de esta presentación en algunas metodologías y algunas realidades sobre usted está desarrollando más líderes y específicamente más maestros en su contexto ministerial, quiero hablar ahora sobre cuatro métodos que puede utilizar para desarrollar más líderes y más maestros. El primero es lo que yo llamo enseñanza uno a uno. Ahora la enseñanza uno a uno es cuando te encuentras uno a uno con otra persona, y durante un período de tiempo con el propósito de dar forma ellos como líderes los están preparando para convertirse en maestros. Ahora, algunas reflexiones sobre esto enseñanza uno a uno, las relaciones deben ser del mismo género, es decir, hombres, capacitar a hombres, mujeres, entrenar mujeres. Ahora, puedes decir: Bueno, en mi contexto, realmente no tengo otra mujer que pueda entrenar mujeres ahora mismo, o un hombre que pueda entrenar hombres. Entonces, en ese contexto, en lugar de convertirlo en uno a uno, solo hazlo uno contra dos, solo asegúrate de no estar participando de manera inapropiada en una relación que podría causar alguna dificultad a cualquiera en el camino. Así que entrena uno a uno, si puede, o uno a dos, si necesita estructurarlo de esa manera. El punto es que estás dando atención individualizada y atención intensiva. Ahora, cuando hagas esto, te aconsejo que lo hagas por un tiempo limitado. En otras palabras, pregúntele a una persona si se reunirá con usted una vez a la semana durante seis semanas. o una vez a la semana durante tres meses, no se comprometa por varios años. Cometí ese error. Y cuando se compromete con una relación

a largo plazo, es difícil desconectarse si es no va bien. Y también es difícil saber cuándo poner un final, incluso si va bien.

Así que es más fácil decir que me gustaría reunirme con usted durante el próximo mes o durante los próximos tres meses, y trabaje con usted en el desarrollo de liderazgo o en oportunidades de formación de profesores. Y luego si necesitas para ir más tiempo renovar, digamos, reunámonos por otro mes, o reunámonos por otros tres meses, y Haga eso en lugar de hacer un compromiso largo y abierto desde el principio. Ahora, cuando tienes una relación como esta, debe tener un objetivo específico que cumplir. Como por ejemplo, leyendo un libro juntos, diciendo por qué no nos reunimos durante los próximos tres meses. Y una vez a la semana, leamos un capítulo de este libro para reunirnos y discutirlo. Y esto puede ser un libro sobre liderazgo, puede ser un libro sobre la formación de maestros, o enseñar a un determinado grupo de edad o una determinada responsabilidad de grupo de edad. Puede adaptarse específicamente a la persona que está entrenando y lo que está tratando de lograr con ellos. Así que elija un libro y conviértalo en la forma en que trabajan juntos o en el contenido del material que trabajan juntos. U otra idea, haz un entrenamiento programen juntos, busquen un curso de capacitación en video o tal vez algo como este seminario al que asisten aquí y diga, quiero que veamos esto juntos. Quiero que nos veamos todas las semanas estos videos y discutirlos son decir que quiero que veamos estos videos por nuestra cuenta y luego nos encontremos cada semana para discutirlos. Entonces, cuando haces entrenamiento uno a uno o uno a dos, recuerde que es entrenamiento del mismo género si tiene géneros mixtos, uno contra dos. Está diciendo que es capacitación a corto plazo, capacitación por tiempo limitado, lo que significa que se compromete a un mes o tres meses a la vez y ayuda a una persona en el camino en esos compromisos incrementales, no un compromiso de duración indefinida, y que tiene un compromiso específico, como leer un libro juntos o hacer un programa de formación juntos. Muy bien, esa es una metodología. Una segunda metodología que puede utilizar es un poco diferente. Se llama entrenamiento uno a uno. Ahora el primero fue la enseñanza uno a uno. El segundo es coaching uno a uno. Se mueve de enseñanza a entrenamiento. Ahora ha colocado a una persona en un trabajo de responsabilidad o en

un posición de liderazgo y se reúne con ellos periódicamente. Entrenarlos en su tarea. Entonces puedo ver muy fácilmente ese en una enseñanza, por ejemplo, podría llevarlo a colocar a una persona y luego mover esa relación a un coaching uno a uno. Entonces, por ejemplo, digamos que está tratando de desarrollar un nuevo coordinador de preescolar para su iglesia. Entonces le pidió a esa persona que se reuniera con usted para enseñarle uno a uno, y consiguió un material de capacitación, un libro, una serie de videos o algún otro material de capacitación sobre cómo ser un coordinador de preescolar. Y durante un período de dos a tres meses, usted se reúne con ellos semanalmente y los guía a través del material de capacitación, enseñándoles lo que implica ser un coordinador de preescolar. Pero luego, al final del tiempo de enseñanza, colocarlos en el trabajo. Y dices: Ahora, me gustaría que nos reuniéramos una vez al mes o cada otra semana para hablar no de la enseñanza que hice para ti en términos de la teoría de cómo hacer el trabajo, sino del entrenamiento (Coaching) que puedo darte, ya que en realidad resolvemos los desafíos del trabajo. juntos. Para que la persona pueda decir, esto es lo que estoy tratando, esto es lo que estoy enfrentando, esto es lo que estoy pensando y obtenga la opinión y dirección de su consejo. Así que se lleva a cabo el coaching individual, después de haberlos puesto en una posición de liderazgo, y los está ayudando en el camino. Ahora, esto socava uno de los errores más importantes que cometen los líderes cristianos en desarrollar personas colocadas en posiciones de liderazgo. Y por eso les damos una cantidad mínima de capacitación diciendo algo como, lea este libro y comience o vea este video. O peor aún, dales la posición y diles, adelante y haz lo mejor que puedas. Y entonces veremos como te va. Ahora, antes de poner a alguien en una responsabilidad, dale una formación básica para que sepa cuáles son realmente los parámetros de la responsabilidad, y lo que van a intentar hacer en ese trabajo. Y luego, una vez que los coloques, reúnanse con ellos periódicamente para entrenarlos, y asegurarse de que sean sólidos en la posición y luego en el trabajo que ellas hacen. Ahora, esto podría sorprenderte. Pero incluso aquí en el seminario con los vicepresidentes que tengo, todavía me reúno con ellos periódicamente para recibir asesoramiento para la reflexión y para discutir qué están haciendo y por qué lo hacen. Ahora, algunos de ellos son líderes con mucha experiencia. Y esto no ocurre con mucha frecuencia. Pero todos necesitamos a alguien de quien hablar contigo de vez en

cuando solo para obtener algo de perspectiva externa sobre lo que estamos haciendo, y para mejorar nuestra responsabilidad de liderazgo. Entonces enseñando uno a uno, y coaching uno a uno. Ahora, el tercer método que puede utilizar para desarrollar más maestros y líderes es grupos pequeños cerrados. Ahora, ¿Qué es un grupo pequeño y cerrado? Bueno, un grupo pequeño abierto es un grupo al cualquiera tiempo pueden asistir, entrar y salir cuando lo deseen. Clases de escuela dominical y muchos hogares los grupos funcionan de esta manera. Pero un pequeño grupo cerrado es diferente. Un pequeño grupo cerrado es cuando ha invitado a un grupo de personas, dice de tres a cinco, quizás siete, ha invitado a un grupo de personas a reunirse durante un período de tiempo específico para estudiar, aprender y desarrollarse como líderes. Por ejemplo, usted puede decir, bueno, quiero desarrollar algunos nuevos maestros adultos de escuela dominical. Y entonces reúnes a cinco o siete personas y dices, quiero llevarlos a una clase de entrenamiento juntos. Quiero trabajar con ustedes como grupo, quiero ayudarles a desarrollarse como líderes en este pequeño y cerrado grupo. Y para estar en este grupo, debes comprometerte con la asistencia, lo que significa que no puedes faltar a más de una o dos sesiones y ellos no pueden renunciar, e incluso es posible que tengas que pagar algo. Ahora, esto puede ser controvertido para algunos porque puede pensar que no, ya sabe, el ministerio de la iglesia debe ser gratis y la iglesia debe darles el material. Bueno pienso mucho de las cosas en el ministerio de la iglesia deben ser gratis y las iglesias deben ser generosas con sus recursos. Pero también he aprendido durante muchos años que las personas tienen un mayor nivel de compromiso cuando tienen que pagar algo para participar. Y no estoy hablando de grandes cantidades de dinero. Pero no hay nada de malo en decir que estoy formando un pequeño grupo que se reunirá juntos durante los próximos tres meses para estudiar cómo desarrollar maestros. Y me gustaría por que compre este plan de estudios, cuesta \$ 29 o \$ 49. Y si compras el plan de estudios y te comprometes a la clase, luego te incluiremos en este grupo. Y una vez que el grupo comienza, nadie más puede unirse realmente no debes permitir que nadie, anime a nadie a que abandone la escuela, quieres permanecer juntos y trabajar juntos y completar este proyecto como un pequeño grupo cerrado. Y luego una cuarta y última metodología para desarrollar nuevos líderes y maestros o asistir a conferencias y clases como van a asistir

hoy. Las conferencias y clases pueden ser útiles para las personas, pero solo en el sentido que normalmente dan motivación y dan instrucción o aliento en un área específica. Realmente no es posible ir a una conferencia, absorberlo durante 8 a 12 horas y que sea todo el entrenamiento que necesita. Es mejor llevarlos a conferencias como un tipo de enfoque de educación continua para el desarrollo del liderazgo o un enfoque motivacional del liderazgo. Presénteles una nueva idea en términos de su contexto de liderazgo. Y entonces las conferencias y seminarios pueden resultar muy útiles si se utilizan de forma adecuada. Y aprenden durante el camino, como pastor o líder, que es una de las partes más importantes de la conferencia y el seminario del uso de conferencias y seminarios, fue mi seguimiento con los participantes. Entonces, por ejemplo, en lugar de enviar a alguien a una conferencia y dejarlo ir y volver. He aprendido que si llevo a alguien a la conferencia, si se lo envío, inmediatamente me pondría en contacto con él y le diría: ¿Qué aprendiste? ¿Qué vas a hacer para poner eso en la práctica? ¿Cómo puedo ayudarte a implementar lo que has descubierto? Si estaba dispuesto a dar una pequeña cantidad de seguimiento, noté un impacto exponencialmente mayor de las conferencias y seminarios en la vida de las personas que estaba usando esos medios para capacitar. Así que para metodologías que puede utilizar para el desarrollo del liderazgo y para el desarrollo del maestro, coaching uno a uno, cerca de grupos pequeños y, finalmente, conferencias y seminarios. Ahora. Gracias hasta ahora por quedarse conmigo durante esta presentación, hemos aprendido que hay una pirámide del desarrollo del liderazgo, hemos aprendido algunas realidades que nos motivarán a perseguir esa pirámide y trabajamos nuestro camino hacia esos niveles. También vimos un modelo bíblico de cómo se desarrolló esto en la iglesia de Antioquía. Y luego intenté darte estas metodologías prácticas aquí para ayudarle a poner todo esto en práctica. Permítanme concluir, sin embargo, con algunas realidades, algunas realidades, no importa qué método esté utilizando, número uno, desarrollar más maestros lleva tiempo, no va a suceder rápidamente.

Tienes que hacer un compromiso de varios años para desarrollar el equipo de maestros que necesitas y para continúe desarrollando más y más personas a medida que su iglesia crece. Desarrollar maestros lleva tiempo hacer esto, porque continuamente perderá el tiempo intentando para recuperarse del daño causado por no tener un ministerio de enseñanza eficaz en su iglesia. Entonces desarrollar más maestros lleva tiempo, pero no hacerlo lleva más tiempo. En segundo lugar, desarrollar más los maestros pueden parecer ineficientes. Eso es porque estamos capacitando a la gente, no estamos programando máquinas. Una de las realidades más difíciles de esto es aceptar el hecho de que algunas personas simplemente no funcionan. Estoy pensando en una persona en este momento a la que pasé una cantidad significativa de tiempo casi un año, me reuní con esta persona casi todas las semanas durante casi un año en un intentar moldearlos para el liderazgo y convertirlos en el tipo de maestro y líder que necesitábamos. Al final de ese tiempo, tuve que admitir que no tenían la capacidad de hacer lo que yo pensé que sí. Y teníamos que seguir adelante. Lo miré hacia atrás como una experiencia de aprendizaje. yo aprendido a través de ese proceso que a veces el desarrollo de maestros y líderes puede ser ineficiente, porque no todos funcionan como queríamos. Sin embargo, aunque siempre hay ese tipo de historias, tengo muchas, muchas, muchas más historias de personas que pude entrenar y ubicar en liderazgo. Y esos fueron ejemplos eficientes de expandir el ministerio de la iglesia. Otra realidad es que cuando desarrolla más maestros y más líderes, va a disminuir su control organizacional. Y en realidad, va a disminuir parte de su control sobre lo que se enseña en tu ministerio. Y esto intimida a algunas personas porque quieren controlar todo lo que enseñó. Bueno, puedes controlarlo en el sentido de que puedes establecer parámetros doctrinales, y puede establecer buenos modelos de entrenamiento, pero tendrá que correr el riesgo de dejar que otros enseña y expande el Ministerio de su iglesia al hacer eso. Y reconoce que usted va a perder algo control de organizativo. Y vas a tener los inevitables problemas que surgen cuando alguien enseña o dice algo que realmente no concuerda con lo que su iglesia cree o representa. Una vez más, esas problemas deben afrontarse y corregirse. Pero no permita que esas problemas lo alejen del gran resultado de tanta gente enseñando dentro de los parámetros de lo que representa su iglesia. Y luego, finalmente, cuando desarrolles más líderes y más maestros, habrá algunos fracasos

y algunas problemas que surgen que solo te dan ganas de levantar las manos y decir, ¿por qué estoy haciendo ¿esto? Bueno, déjame recordarte, Jesús tuvo a Judas. Incluso Jesús tuvo a alguien que se volvió contra él. Estaba contra él. Eso fue en cada uso de las palabras fracaso total. Pero eso no significó que Jesús fallara. Porque recuerda, él también tuvo 11 historias de éxito, 11 discípulos que entrenó tuvo un impacto profundo en nuestro mundo. Entonces, a veces es fácil en el liderazgo del ministerio, obsesionarse con el error o el problema, o la debilidad, o la deficiencia o la ineficiencia, o la persona que no está funcionando como esperábamos. Es tan fácil obsesionarse con eso y perder el enfoque sobre el gran impacto que podemos lograr al desarrollar más líderes y maestros y ponerlos en servicio a nuestro alrededor. Bueno, hoy espero que esta presentación te ayude en aprender a desarrollar cómo construir un ministerio de enseñanza en una iglesia. Comienza ganando a las personas perdidas a la fe en Jesucristo, estabilizándolas como conversas, convirtiéndolas en discípulos y luego desarrollarlos como líderes. Hay algunas cosas específicas que nos motivan a hacer ese trabajo. Y tenemos un gran modelo bíblico en la iglesia de Antioquía como una imagen de lo que estamos intentando cumplir. Cuando se proponga capacitar a más maestros, utilice la enseñanza individualizada. Coaching para cerrar grupos pequeños y conferencias y seminarios, como métodos efectivos para completar el trabajo, y reconozca que va a tomar tiempo, hay días que parecerá ineficaz. Hacer esto disminuirá su control y creará algún riesgo para usted. E incluso puede haber algunos días en los que tenga fallas. Pero a pesar de todo eso, sigue siendo de vital importancia que su enfoque en los posibles resultados positivos. Cuando desarrolle más líderes, capacite a más maestros y expanda su ministerio de enseñanza y liderazgo mediante este método.

Gracias por escuchar lo que he tenido que decir hoy, espero que esta conferencia le ayude a convertirse en un gran recurso para preparar más maestros en el Ministerio de enseñanza de su iglesia.