

Cómo crear un programa sencillo para el aprendiz

Efesios 4:11-13 nos recuerda que uno de los llamados esenciales de la iglesia es capacitar a las personas para participar en el ministerio de Jesús. El objetivo no es simplemente dirigir ministerios, sino formar personas que crezcan en madurez y participen en la obra de Cristo. Michael Fletcher escribe en "Liderazgo empoderador": Cómo una cultura de desarrollo del liderazgo forma mejores líderes más rápidamente.

Dios no envió a la gente para edificar la iglesia. Envío la iglesia para edificar a las personas. Esa es su función: edificar a las personas." También señala que las vías para acceder al ministerio deben ser fáciles de encontrar en la iglesia local. Todos deberían poder ver cuál es su siguiente paso. Un programa claro de desarrollo de liderazgo ayuda a que esos pasos sean visibles. Una forma práctica de hacerlo es mediante el aprendizaje práctico. Un aprendiz es alguien que aprende mediante la experiencia práctica trabajando junto a alguien más experimentado.

En un aprendizaje, el enfoque está en el aprendizaje práctico, el desarrollo de relaciones y el ministerio compartido. Un programa de aprendizaje – Se trata simplemente de un proceso claro que ayuda a que una persona pase del interés a la participación y, finalmente, a un liderazgo ministerial seguro de sí mismo. El marco de las 4 palabras puede ayudar a las iglesias a diseñar un programa de aprendizaje sencillo.



INVOLUCRAR



Reconocer e involucrar

El primer paso es identificar a las personas que podrían estar listas para asumir roles ministeriales.

Considere a las personas que:

- Son nuevos creyentes
- Aún no participan en el ministerio
- Interesados en el desarrollo del liderazgo

Busca lugares naturales donde puedan surgir aprendices. Estos suelen ser tus "lugares de reclutamiento". Algunos ejemplos son:

- Ministerio juvenil
- Ministerio para jóvenes adultos
- Grupos de conexión
- Clases para nuevos creyentes

El proceso de selección para el aprendizaje debe reflejar la naturaleza relacional y experiencial del ministerio. Considere lo siguiente:


- Invitaciones personales para el aprendizaje
- Oportunidades para observar o acompañar funciones ministeriales
- Animar regularmente a los líderes a que traigan a alguien a su lado.
- Comunicación clara sobre las oportunidades de ministerio



EQUIPAR



Desarrollar y multiplicar

El aprendizaje práctico hace hincapié en el aprendizaje a través de la experiencia. 

Una herramienta útil es el cuadro del Aprendizaje, que describe las etapas de aprendizaje y responsabilidad. Concéntrate en el aprendizaje a través de la participación en lugar de solo en un aula.

Algunas prácticas útiles incluyen:

- “Aprender haciendo” junto a un líder ministerial
- Crear una cultura donde los líderes no trabajen solos
- Identificar las habilidades y los conocimientos necesarios para cada función ministerial.
- Utilizar las descripciones del ministerio para crear listas de verificación de aprendizaje para aprendices.

Una pregunta útil para los líderes es:

¿Cómo sabremos que esta persona ha recibido una buena formación como aprendiz?

AUTORIZAR



Crear espacio y encargar

El aprendizaje no es el objetivo final, sino preparar a las personas para participar más plenamente en el ministerio. Efesios 4:12-13 describe claramente el propósito: capacitar al pueblo de Dios para las obras de servicio, de modo que el cuerpo de Cristo sea edificado y crezca hacia la madurez.

Una vez que alguien ha sido aprendiz, los líderes deben crear un espacio para que pueda servir.

Considera

- Invitar a aprendices a unirse a los equipos de las Avenidas
- Nombramiento de nuevos líderes frente a la congregación
- Multiplicar los ministerios para que los nuevos líderes tengan espacio para liderar.

El empoderamiento comunica confianza y ayuda a los nuevos líderes a asumir su vocación.

ALENTAR



Llamar y confirmar

El apoyo es fundamental durante todo el proceso de desarrollo. Ayuda a los aprendices a seguir creciendo y a mantenerse comprometidos con el ministerio. El desarrollo del liderazgo no termina cuando alguien asume un rol, sino que continúa a través del apoyo, la retroalimentación y las relaciones. El estímulo crea una cultura en la que los líderes son valorados y apoyados a medida que se desarrollan, considera:

- Establecer seguimientos periódicos y conversaciones de coaching.
- Ofrecer afirmación y retroalimentación constructiva
- Crear un espacio para la reflexión y la oración
- Celebrar el crecimiento y los logros de la comunidad

El aliento ayuda a los aprendices a crecer en confianza y fidelidad a medida que continúan participando en el ministerio de Jesús.

Lo esencial

Una iglesia sana desarrolla a las personas, no solo los programas. Un sencillo programa para el aprendiz ayuda a los miembros a visualizar los siguientes pasos en su crecimiento y participación en el ministerio.

Cuando las iglesias intencionalmente **involucran, equipan y alientan a los aprendices**, crean una cultura donde los líderes se desarrollan continuamente y el ministerio se multiplica.