

Libera A Los Líderes

Qué se necesita para dejar que los líderes lideren

Trevor Lee

Todos tenemos grandes esperanzas en nuestros pequeños grupos. Queremos que la gente se acerque más a Dios y a los demás. Queremos que este crecimiento se traduzca en frutos de carácter, buenas obras y nuevas personas que lleguen a la fe en Jesús. Desafortunadamente, nuestro deseo de cambio y crecimiento no significa que los veremos.

Si bien hay muchos factores que contribuyen a que los grupos sean saludables e impactantes, una clave es tener líderes capaces a quienes se les dé la libertad de liderar. Por el contrario, una cosa que seguramente sofocará la salud y el impacto del grupo es la microgestión de un líder. Los verdaderos líderes quieren liderar. Cuando son simplemente marionetas, se frustran e irritan. Cuando los líderes están microgestionados, los líderes más efectivos de su ministerio dejarán de tomar posiciones de liderazgo.

Para crear un ambiente donde los líderes tengan la libertad de liderar y los líderes estén alineados con la misión de la iglesia, los entrenadores y el personal deben hacer cuatro cosas esenciales.

Sea claro sobre las cosas que son importantes para su iglesia.

La creación de un entorno en el que los líderes tengan la libertad de liderar comienza mucho antes de que comiencen a liderar un grupo. Independientemente de cómo su iglesia haya comunicado lo que es verdaderamente importante (ya sea que lo llame su misión, propósito o ADN), debe comunicarlo tan bien que todos en la iglesia lo entiendan, no solo sus líderes. Luego, cuando las personas están listas para liderar, ya comprenden de qué se trata su iglesia y los miembros de su grupo tienen el mismo entendimiento sin ninguna enseñanza adicional.

Sin embargo, no es suficiente simplemente comunicar de qué se trata su iglesia. Debe asegurarse de que las personas que avanzan hacia el liderazgo estén, de hecho, alineadas con su iglesia. No tiene que darles una prueba de opción múltiple, pero al menos debe tener una conversación que aclare su comprensión y acuerdo con los valores fundamentales de la iglesia.

Nunca se sentirá cómodo regalando liderazgo a alguien a menos que crea que está en la misma página. Un entrenador de baloncesto no pondría en la cancha a un jugador que no pudiera articular la jugada. De la misma manera, no podemos poner a personas en posiciones de liderazgo si no pueden expresar cómo nuestra iglesia ha elegido perseguir la misión de Jesús juntos. Cuando está seguro de que alguien entiende esto y está preparado para liderar dentro del marco de su iglesia, se vuelve mucho más fácil dejarlos liderar.

Tenga un buen método para seleccionar y capacitar líderes.

En nuestra iglesia, este proceso es bastante orgánico. No tenemos un proceso de 10 pasos para la selección de líderes, pero hemos identificado características que buscamos en los líderes de grupos pequeños. Dependiendo de la ética de su iglesia, este proceso puede parecer una serie de conversaciones o una clase de liderazgo que las personas deben completar. No existe una forma correcta de seleccionar y formar líderes, pero existe una forma incorrecta. Así es como se ve la forma incorrecta:

"Oye, los grupos pequeños comienzan en dos semanas y necesitamos ofrecer un par de grupos más".

"Está bien, umm, ¿qué debemos hacer?"

"Bueno, pensé que podríamos hacer un anuncio el domingo y ver si alguien se ofrece como voluntario. Si no lo hace, podríamos llamar a la gente hasta que encontremos a alguien".

¡Sus grupos pequeños son demasiado importantes para lanzar a cualquiera al liderazgo! En una iglesia más pequeña como la nuestra, podemos observar fácilmente el comportamiento de las personas y tener una buena idea de quién sería capaz de liderar. También identificamos a personas que no están preparadas para liderar en este momento, pero que muestran muchas características que los convertirían en buenos líderes en el futuro. Luego, alguien de nuestro Equipo de Liderazgo se conecta intencionalmente con ellos para ayudarlos a desarrollarse. Las iglesias más grandes pueden necesitar un proceso más delineado para identificar y desarrollar futuros líderes.

Cuando confías en el carácter y las habilidades de una persona, te liberas para quitarte las manos y dejar que te dirijan. Por otro lado, si cree que un líder no es digno de confianza o es incompetente, naturalmente estará mirando por encima del hombro.

Consulte con sus líderes y acérquese a ellos con la intención de aprender.

Es importante que se mantenga en contacto con sus líderes. Necesitan saber que te preocupas por lo que está sucediendo. Es más natural que establezca la agenda, obtenga los comentarios que desee y difunda información. Pero, ¿y si su agenda principal fuera aprender de ellos? Una excelente manera de hacer esto es hacer preguntas. El objetivo de estas preguntas es estimular el pensamiento en sus líderes y aprender genuinamente de sus experiencias e ideas. No puedes fingir el deseo de aprender de ellos; la mayoría de los líderes lo olfatearán. Por tanto, compruebe sus motivos y esfuércese por acercarse realmente a sus líderes como aprendiz. Aquí hay algunas buenas preguntas que lo colocarán en el lugar de un alumno:

¿Qué es lo mejor que sucedió en su pequeño grupo en el último mes? ¿Por qué cree que pasó?

¿Qué ha sido eficaz para lograr los propósitos que persigue? ¿Crees que esas cosas serían efectivas en otros grupos pequeños?

¿Hay cosas que te frustran en este momento? ¿Por qué? ¿Cómo piensa abordar esos problemas?

¿Qué nuevas ideas estás pensando que aún no has probado?

¿Cómo está desarrollando nuevos líderes? ¿Qué está funcionando?

Disponer de medios de evaluación claros, fáciles y eficaces.

Parte del trabajo de la persona que supervisa los grupos pequeños es evaluarlos y asegurarse de que estén saludables y sean efectivos. La evaluación y la microgestión no son lo mismo. La microgestión es un medio para despojar a los líderes del poder, mientras que una buena evaluación empodera a los líderes al darles la capacidad de ver cómo están teniendo éxito y dónde pueden crecer. La evaluación también le brinda una oportunidad natural para asegurarse de que todos estén alineados con su iglesia.

En nuestra iglesia, constantemente decimos que queremos que la gente "ascienda" en la relación con Dios, "dentro" en comunidad con otros seguidores de Jesús y "fuera" en la misión integral de restauración de Dios. Entonces, para evaluar un grupo pequeño, le pedimos al líder que comparta cómo le está yendo al grupo en cada una de esas áreas. Y cuando preguntamos, no buscamos una respuesta simple como "bueno". Buscamos

historias, ejemplos y medidas que ilustren cómo van las cosas en cada dirección. Cuando un líder no puede apuntar a ningún tipo de éxito en una de las tres direcciones, rara vez tenemos que desafiarlo a ajustar lo que está haciendo. Los buenos líderes, naturalmente, ven las deficiencias que existen y comienzan a pensar en cómo cambiar para abordar estas deficiencias. Luego, la próxima vez que nos reunamos, podremos ver si hubo crecimiento y cambio en estas tres direcciones.

Cuando los líderes están alineados con la iglesia, la evaluación simplemente se convierte en un momento para ayudarlos a ver cómo están cumpliendo esa misión compartida. En lugar de verlo mirando por encima del hombro, los líderes lo verán como un empoderamiento para vivir la misión en la que ya se han comprometido. Este tipo de evaluación le permitirá dar libertad a sus líderes porque sabe que están trabajando en la misma dirección que el resto de la iglesia.

—Trevor Lee es el pastor principal de la iglesia Trailhead en Littleton, Colorado; copyright 2014 de Christianity Today.

Discutir:

1. ¿Cuál es su proceso actual para identificar y capacitar a nuevos líderes? ¿Está contento con él o necesita un ajuste? Por qué 2. ¿Con qué frecuencia se acerca a sus líderes como aprendiz? 3. ¿Con qué claridad se comunican los valores de su iglesia? ¿Cómo usa estos valores como una forma de evaluar a los líderes?

© 2019 Christianity Today - una organización sin fines de lucro 501 (c) (3).