



La invitación a servir

Cinco jóvenes entraron a mi oficina, muy emocionados porque van a servir en el personal de Camp Hope. Mi oficina estaba en su estado de verano y parecía una bodega pequeña llena de necesidades para el campamento; desde fruit roll-ups a contenedores de pegamento y pintura. Un joven notó una pila de manuales para el personal de Camp Hope con nombres en las carpetas.

“¿Por qué Ryan va a formar parte del personal?” me preguntó. “Ryan no es un líder. Él es.... digo... no es como nosotros.”

¡Wow! un momento de enseñanza. Estos jóvenes estaban utilizando los estándares de su escuela para formar liderazgo congregacional. A menudo pienso que si ser “cool” u otro tipo de valor hubiese sido aplicado para ser un líder en la iglesia, yo no hubiera sido invitado a participar. Jesús nos da una buena lección de quien es el que pertenece en el círculo, entonces dirigí mi conversación a un tipo de estudio bíblico, ayudándoles a reformular su definición de liderazgo.

Quién es invitado a servir en el campamento es una decisión muy importante que usted va a tomar este verano. Hay mucho de que pensar cuando usted empieza a formar su equipo de líderes.

Durante el transcurso de estos quince años, hemos organizado estas cuatro preguntas en un sistema claro en el cual usted podrá apoyarse para producir un equipo de líderes efectivo. Piense en estas cuatro preguntas como un paso que lo llevará en una jornada de emplear; desde sus esperanzas hasta la decisión final.

Esta jornada crea líderes serviciales:

La invitación a servir

- o como dice Jim Collins en *Good to Great* “getting the right people on the bus” (“poniendo las mejores personas en el bus”)

Conviniendo para servir

- Poniendo expectativas claras, límites y entrenando para un liderazgo excelente

Líderes serviciales en acción

- Sucesos/ritmos regulares para fomentar habilidades & enriqueciendo fe

Reflexionando después de servir

- aprendizajes transfórmables

¿Cuáles son las cualidades que va a necesitar en un personal este verano?

¿Cuál es su responsabilidad hacia los padres y los campistas o los participantes de la congregación?

¿Qué tanto juega la política de la iglesia en su decisión de empleo?

¿Cómo son las mejores “maneras” de obtener su personal?

¿Qué tal si tiene más jóvenes que puestos disponibles?

¿Qué tal si hay alguien que usted quiere que sirva dado a sus dones pero ellos no están listos para servir?

¿Tomará en serio todo esto el personal?

¿Qué pasa si tiene que despedir a algún miembro del personal?

¿Qué puede esperar de un grupo de jóvenes como personal?

¿Cómo protege a su personal?

3 maneras para ayudar a reclutar personal:

1) INVOLUCRAMIENTO

Las personas apoyan lo que ellos ayudaron a crear, entonces involucre a personas que podrá formar parte de Camp Hope a planificar desde un principio. Incluya al proceso a los jóvenes, ¡utilizar el modelo de mentores de Camp Hope para formar su equipo funciona! Líderes jóvenes pueden reclutar a sus amistades.

PISTA: Las personas están atraídas a otras personas como ellos. Eso significa que líderes jóvenes que usted piensa van a ser genial para el ministerio, tienen amistades que también serán geniales para Camp Hope. El personal no tiene que formar parte de la congregación. No dude en reclutar personal que usted desea.

2) ¿PREGUNTE DE 7-10 DIFERENTES MANERAS!

El método de publicidad de *McDonalds* nos enseña que una persona necesita recibir la información por lo menos de siete maneras distintas para que los impacte. En la vida de hoy, la comunicación tiene que ser dinámica. Sin embargo, ¡el poder de la invitación personal es la mejor manera!

PISTA: Una manera de extender una invitación puede ser invitarles a través de correo postal y luego seguirlo con un correo electrónico, subiendo la invitación en Facebook, en el sitio de red de la iglesia, en artículos dentro de los boletines, etc.

3) Enseñe el valor de Camp Hope – ¿por qué querrá alguien servir en Camp Hope?

Solo porque el Equipo de Ministerio entiende el valor e impacto que Camp Hope puede tener en la vida de las personas, no significa que la juventud y los jóvenes adultos de la congregación han entendido la visión de Camp Hope. ¿Cómo va a ayudarles a ver lo que usted ve?

Veamos cada parte del sistema de formación de liderazgo servicial:



La invitación a servir

¿Quién lo invitó al liderazgo? Lo más seguro es que el que lo invitó vio algo en usted que usted no veía de sí mismo. Mi propia invitación para servir a Dios dentro de la iglesia vino en una serie de oportunidades sin que yo tuviera habilidades especiales o experiencia. Por alguna razón, personas continuaban dándome oportunidades de crecer y aprender con ellos. Buscar personal para Camp Hope es un proceso similar a mi experiencia.

Como uno empieza dará los resultados. Muchas veces el liderazgo congregacional es motivado por dos agendas específicas: la agenda de “control y poder” y la agenda de “solo busca a alguien quien lo haga.” Ninguno de estos métodos es efectivo en fomentar líderes serviciales.

En Juan 15: 12-17 hay claves para el desarrollo de líderes serviciales. La palabra “sirviente” raramente es entendida completamente en nuestro tiempo, pero ¡la palabra “amigo” tiene mucho sentido! Resista la inercia congregacional de “poder” o, la idea de “simplemente terminar.” Más bien, pregúntese a quien está Dios llamando a servir. ¿Quién va a formar parte de la comunidad de Camp Hope y crecer en fe y comunidad? ¿Cómo va a formar parte de la congregación el personal de Camp Hope y llevar a cabo la misión de la congregación en la vecindad?

El primer año que una congregación inicia Camp Hope, nadie sabe que esperar de ello. Curiosamente, han habido padres de familia que me han invitado a almorzar para explicar por qué su hijo/a sería de gran valor al personal. Otros padres se han enojado porque su hijo/a quiere servir en vez de buscar un empleo verdadero. Enséñele a la congregación sobre el valor de Camp Hope ya que tiene mucho que ver con la misión de la congregación.

Utilice los recursos dentro de este manual para ayudar con los padres, jóvenes y líderes congregacionales a entender el compromiso e impacto que Camp Hope va a tener en las vidas de aquellos que van a servir. Si usted no está completamente seguro sobre esto, únase a la red de discusión que se encuentra en nuestro sitio de red www.camphopeministries.org.



Todo aquel que forma parte del personal de Camp Hope debe tener una solicitud completada y archivada. Esto no es simplemente una buena idea. El proceso de solicitud tiene tres beneficios:

1. Las preguntas han sido diseñadas para ayudar a una persona joven a identificar su historia de fe. Esto puede ser la primera vez que alguien joven tenga dificultad en entender y responder a estas preguntas de fe. No hay respuestas correctas o incorrectas. Esto no es un examen, es un proceso. Las preguntas son simplemente una invitación a articular pensamientos de fe.
2. La solicitud incluye un permiso a participar e información sobre la salud por parte de los padres. Usted está llenando el personal con menores de edad. Los padres deben ser incluidos en el proceso.
3. La solicitud le va a decir mucho sobre el equipo que está construyendo. Utilice las preguntas para ayudarlo a conocer a los miembros del personal. Conforme lea las respuestas a las preguntas, usted estará al tanto de la madurez de fe de sus jóvenes, de cómo ellos piensan y cómo resuelven problemas y lo que necesitan de su mentor para ser exitosos.

El proceso de solicitar

Yo estuve impresionado y sorprendido de ver a Matt esperando para su entrevista, por lo menos diez minutos de antemano. Él llevaba puesto una corbata y pantalones de vestir y caminaba de arriba para abajo nerviosamente en el pasillo. Matt entendió que esto era un trabajo verdadero y algo que tomar en serio. El respeto de Matt hacia Camp Hope me enseñó mucho sobre que expectativas debo tener durante el proceso de reclutamiento.

El proceso de la entrevista: Recomendamos que entrevista a cada persona que haya llenado una solicitud. Las mejores entrevistas son de cara a cara, pero si hay poco tiempo, y si hay personal fuera del estado o que está regresando, una entrevista por teléfono es suficiente.

El pastor congregacional o el ministro de jóvenes nunca debe hacer la entrevista solo. De hecho, es mejor cuando hay dos personas del equipo de ministerio. El plan de reclutar debe ser diseñado de manera que haya una colaboración entre el equipo de entrevista y una persona del personal profesional.

Van a haber situaciones en el que la recomendación será de NO incluir a una persona al personal. El pastor y/o el ministro de jóvenes deben trabajar con esta persona (y posiblemente con sus padres) si hay sentimientos heridos o, más importante, para invitarlos a servir en otro puesto de la congregación.

La entrevista puede incluir la discusión de las preguntas que se encuentran en la solicitud o preguntas adicionales que tienen que ver con los roles específicos en Camp Hope y tiempo para que el entrevistado pueda hacer preguntas también. La entrevista hará por lo menos tres cosas:

Establecer el tono de responsabilidad del personal:

Utilice la entrevista para establecer las normas expectativas del personal. ¡Una entrevista seria y comprensiva preparará a los jóvenes para entrevistas futuras! También tendrá la oportunidad de conocer mejor a los miembros del personal, de pensar con ellos sobre su mentor y orar con ellos para los eventos del verano.

Enseñe sobre el liderazgo servicial: La entrevista debe incluir una breve explicación del liderazgo servicial. Cada miembro del personal debe salir con la información de ser un líder cristiano. Para muchas personas, esto será algo nuevo.

Construya su equipo: Con cada entrevista, recibirá claridad del personal. Recuerde, usted tiene por lo menos doce puestos para llenar y quiere hacer pocas decisiones sobre esto.



¿Tendrá su personal el mismo puesto por las tres semanas? Muchas congregaciones prefieren esto para que los individuos puedan obtener experiencia en una área específica, pero esto no es requerido. Yo les animo a crear oportunidades para que los líderes de grupo pequeño puedan servir a campistas de diversas edades. Muchas veces, personas que escogen a niños pequeños son sorprendidos al ver que son un grupo muy difícil de manejar y esto los anima a anticipar servir a un grupo de edad más avanzada, el cual puede discutir sobre las historias bíblicas y tiene menos necesidades físicas.

Va a rotar a su personal para que el director de Artes sea un líder de grupo pequeño la próxima semana?

Esto es un buen acercamiento si usted tiene personas con dones diversos que están interesados en el mismo puesto. También es una manera de administrar los horarios de vacaciones o si hay miembros del personal que solo están interesados en servir por dos semanas.

Personal con necesidades especiales

Personas con necesidades especiales pueden formar parte del personal. Jonathon es autista. Él creció en la congregación y ahora está en la escuela secundaria. Cuando la invitación de servir en Camp Hope salió en el boletín, sus padres se preguntaron si Jonathon podría formar parte del personal y si podría compartir sus dones. Ellos sabían que tenía algunas limitaciones, pero también sabían que tenía un don para jugar baloncesto y podía ayudar en la cocina. ¿Es una buena idea que sirva en el campamento?

A lo mejor usted puede llegar a tener jóvenes como Jonathon; jóvenes o adultos jóvenes que, por razones distintas no están listos para formar parte del personal pero quieren ser incluidos. Sentirá una tensión entre contratar a líderes fuertes que pueden ayudar a llevar a cabo un campamento de alta calidad y de incluir jóvenes que simplemente necesitan estar en el campamento este verano. Muchos de nosotros queremos incluir a todos en el campamento. La clave es ayudar a cada persona a salir adelante, incluso a jóvenes de secundaria y jóvenes adultos. Considere lo siguiente:

Liderazgo que es discapacitado físicamente, mentalmente y emocionalmente:

El verano es un tiempo en el cual todas las personas, incluyendo aquellos con necesidades especiales, pueden beneficiar de una oportunidad como el campamento. Camp Hope puede ser un gran lugar para que campistas puedan deshacerse de conceptos erróneos que tienen de personas con necesidades especiales. La decisión de tener un personal con necesidad en el campamento depende de las habilidades del resto del personal para poder apoyar al individuo. En algunos casos, no hay que tomar una decisión porque el individuo ha sido incluido en el ministerio de la congregación desde un principio. En otros casos, las necesidades del individuo pueden ser tan grandes que necesitan de su propio personal para asistirlos. Se preguntaría, “¿verdaderamente forma parte del personal esta persona?”

Si la persona puede contribuir a la comunidad, y si sus necesidades pueden ser proveídas, entonces le animo a que contrate a esta persona. Nuestra familia cristiana es un excelente lugar para amarnos los unos a los otros y servir juntos en maneras que no se podría hacer en otras situaciones.

Personas que están luchando contra una adicción sirviendo en el personal:

Si la persona está recuperándose y el mentor para esta persona afirma esto como una parte de la sanación, esto puede trabajar bien. En muchos casos, creando un pacto especial que clarifica las responsabilidades y cuidado de los campistas, clarifica las expectativas que se esperan de la persona.

Hay oportunidad de practicar viviendo una vida cristiana en comunidad mientras se sirve en el personal de Camp Hope. Los miembros del personal aprenderán cómo servir en equipo, incluyendo cómo trabajar utilizando las capacidades y debilidades de cada persona.

La clave verdadera para agregar personal con necesidades espaciales al equipo es:

- 1. Considerar el pacto y la relación de mentor. ¿Necesita construir un sistema de apoyo más estructurado o claro para que esta persona sea exitosa?**
- 2. Asigne a cada persona en el puesto correcto. Algunos campamentos agregan puestos para hacer espacio para personal con necesidades especiales. Estos puestos permiten a las personas formar parte del equipo sin darles la responsabilidad de cuidar de campistas.**

Algunos puestos especiales pueden ser:

- Gerente de la tienda
- Líder de adoración
- Asistente de director (Juegos, Manualidades, Merienda/Refrigerio, Arte)
- Asistente de oficina (Para el gerente del campamento)
- Editor del boletín de Camp Hope
- Fotógrafo del campamento



¿Qué ha aprendido sobre la invitación de servir?