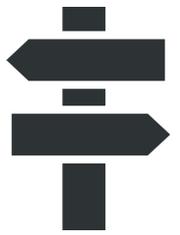


CURSO DE LIDERAZGO

Ministerio Infantil
División Sudamericana

NIVEL 5
Módulo 4





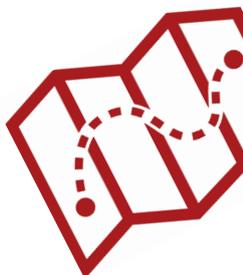
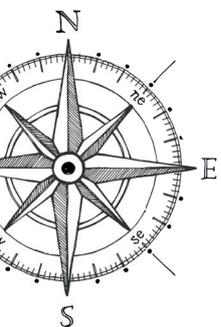
Curso de Liderazgo

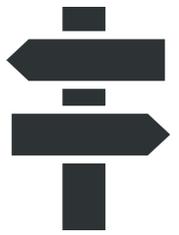
Ministerio Infantil

Nivel 5

Módulo 4

Nuevas generaciones y evaluación





Coordinación general
División Sudamericana
Glaucia Korkischko

Autoras

Prof^a. Dr^a. Soraya Cunha Couto Vital
Psp. Cuca Lapalma

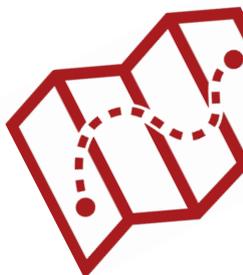
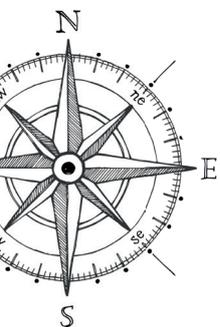
Revisora técnica

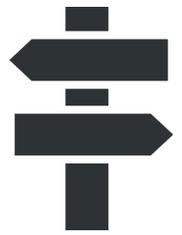
Dr^a. Suzete Araújo Águas Maia

Revisora de texto – Español
Cuca Lapalma

Revisora de texto – Portugués
Mara Moraes

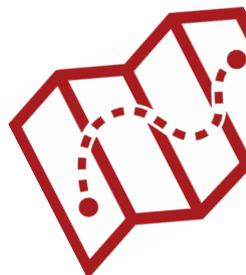
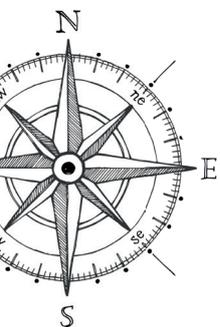
Diagramación
Ewig Studios

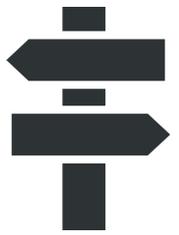




Índice

Introducción	5
1. Concepto de generaciones.....	6
2. El líder de la generación Alpha	8
3. Entendiendo a las nuevas generaciones.....	10
4. Liderazgo y evaluación – procesos inseparables	12
5. Autoevaluación	15
5.1 Ficha 1	16
5.2 Ficha 2	18
Referencias.....	23





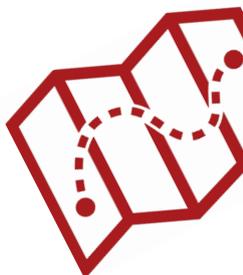
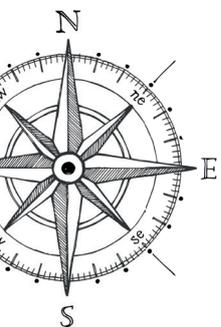
INTRODUCCIÓN

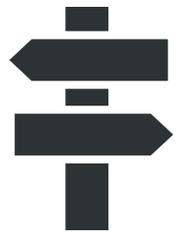
Felicitaciones por haber llegado al último módulo de nuestro nivel 5 del Curso de Liderazgo, preparado por el Ministerio Infantil de la División Sudamericana. En el transcurso de los módulos anteriores, te desafiamos a:

- Desarrollar una relación íntima y auténtica con Dios a través de la devoción personal continua.
- Usar y meditar en la Biblia, la Palabra de Dios.
- Expresar tu comunión con Dios y los valores cristianos a través de tu comportamiento y presentación personal.
- Tener y demostrar compromiso con las responsabilidades asumidas en el Ministerio Infantil.
- Perfeccionar tus habilidades como líder, siguiendo el ejemplo de Jesús, líder por excelencia.
- Entender y poner en práctica el concepto de planificación integrada para el MI.



En este último módulo, queremos ayudarte a conocer más sobre las nuevas generaciones y el rol de los líderes, maestros y padres en el liderazgo espiritual de esos niños y adolescentes que ya forman parte de nuestras iglesias. También cerraremos el proceso de planificación con un tema muy relevante que es la evaluación de la planificación. ¿Preparado? ¡Comencemos!



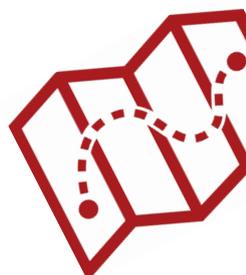
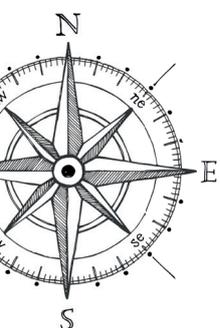


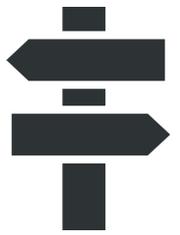
1. Concepto de generaciones

De acuerdo con Kupperschmidt (2000), citado por Comazzeto y otros (2016), “una generación puede entenderse como un grupo identificable que comparte los mismos años de nacimiento y consecuentemente vivió los mismos acontecimientos sociales significativos en etapas cruciales de su desarrollo”. Para comprender cómo una generación es diferente a la otra, cada una de ellas debe ser analizada a partir de las creencias, los valores y las prioridades que posee esa generación. Esos elementos son consecuencia directa de la época en que crecieron y se desarrollaron.

Antes de entrar en el análisis de la generación Alpha, ¿qué tal si hacemos una rápida revisión de las generaciones que conviven con esa generación? Comazzeto (2016) hace una breve descripción de esas generaciones:

- Los nacidos hasta 1964 – **Generación baby boomers**: Por haber sido jóvenes rebeldes, en su mayoría, se volvieron adultos conservadores, aunque no rígidos. Valoran el estatus y el éxito profesional dentro de su ambiente de trabajo, al cual son leales y altamente comprometidos.
- Los nacidos entre 1965 y 1977 – **Generación X**: La generación X encontró un escenario de cambios en la familia, con el padre y la madre trabajando, el sentimiento de culpa de las mujeres por la ausencia en el hogar, lo que generaba dificultades para ponerles límites a los hijos. En el ambiente de trabajo, les gusta la variedad, los desafíos y las oportunidades, quieren trabajar con libertad, flexibilidad y sienten necesidad de feedbacks.

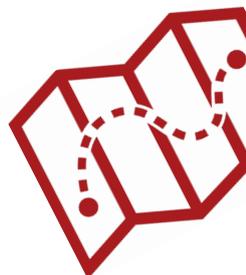
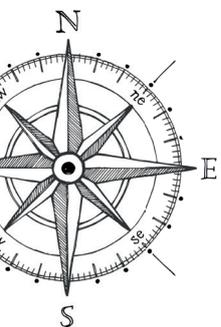


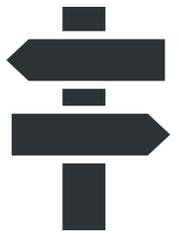


➤ Los nacidos de 1978 en adelante - **Generación Y o mileniales**: Crecieron en contacto con las tecnologías de información y son más individualistas. Es la primera generación de la historia en tener mayor conocimiento de la tecnología, que las anteriores. Conviviendo con la diversidad de las familias, habiendo pasado la infancia con la agenda llena de actividades y de aparatos electrónicos, las personas de esa generación son multifacéticas, viven en acción y tienden a administrar bien el tiempo.

➤ Los nacidos a partir del año 1997- **Generación Z**: Son nativos digitales, o sea, conviven con el universo de Internet, redes sociales y recursos tecnológicos desde siempre. Son multifocales y aprenden de varias maneras, usando múltiples fuentes y objetos de aprendizaje. Suelen seguir los acontecimientos en tiempo real, se comunican intensamente por medios digitales y están siempre online. En términos de comportamiento, tienden a involucrarse con cuestiones ambientales, sociales e de identidad y parecen ser más conservadores que la generación anterior.

➤ Los nacidos a partir del año 2010- **Generación Alpha**: La exposición a la tecnología y a las pantallas es más fuerte en esta generación. Con muchos estímulos y acostumbrados a usar medios digitales para entretenerse y buscar informaciones, requieren una educación más dinámica, activa, multiplataforma y personalizada. Esos niños tienen como características la flexibilidad, la autonomía y un potencial mayor para innovar y buscar soluciones para problemas de forma colaborativa. Les gusta ser protagonistas, colocar “la mano en la masa” y aprender con situaciones concretas.



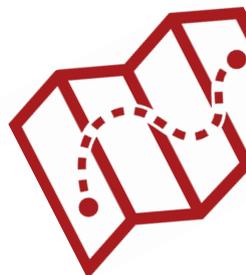
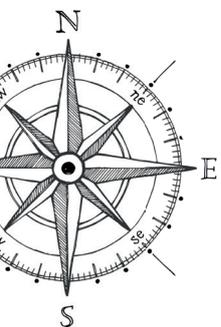


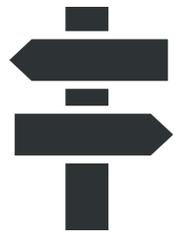
2. El líder de la generación Alpha

Es común que quienes lideran a los niños y adolescentes de la generación Alpha sean personas que pertenecen a las generaciones X e Y. Por tener características diferentes, es necesario que los líderes se adapten para conseguir liderar espiritualmente a esos alumnos de la manera que ellos necesitan. Muchas veces, eso representa un gran desafío por las propias limitaciones. ¿Cómo debe ser un líder de esa generación?

Según John Nasbitt (2007), el líder que trabaja con nuevas generaciones debería tener algunas características, por ejemplo:

- Ser formador de redes de colaboración
- Estar orientado al aprendizaje
- Tener un espíritu proactivo
- Considerar que el liderazgo es de todos
- Ser capaz de oír y estar junto al grupo
- Poder gastar energía
- Facilitar el protagonismo del liderado
- Tener humildad, coraje y honradez





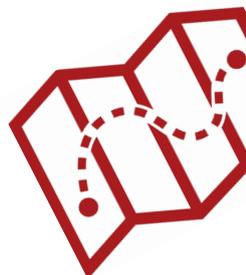
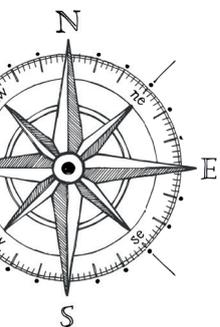
¿Con cuál de esas características te identificas? ¿Cuáles podrías desarrollar para cuidar de los niños y adolescentes de una forma más cercana?

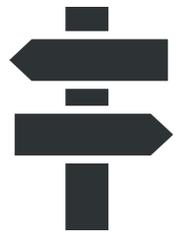
Desgraciadamente, en todos los niveles de la sociedad se viven tiempos difíciles y eso impacta a las nuevas generaciones. Según el pastor Felipe Tonasso, en el hogar hay una ausencia de discipulado, de modelado positivo. Se vive un ambiente legalista y el autor afirma que la raíz de la mayoría de los problemas que nuestras generaciones enfrentan viene de las familias a través del liderazgo deficiente de los padres. Ya la cultura devuelve la idea de que ser cristiano es algo negativo, y la iglesia se posiciona más contra la cultura, como si siempre fuera negativa y que el niño o el joven necesita estar en la iglesia para “resguardarlo”.

Cada iglesia tiene su propia realidad, por eso el diagnóstico es muy relevante. ¿Qué tal hacer estas cuatro preguntas para analizar la situación dentro de tu ministerio?

- 1) ¿Qué estamos haciendo y necesitamos dejar de hacer?
- 2) ¿Qué estamos haciendo y necesitamos continuar?
- 3) ¿Qué estamos haciendo y debemos hacer diferente?
- 4) ¿Qué no estamos haciendo y necesitamos comenzar a hacer?

***Reflexiona junto
a tu equipo y
tomen decisiones
que cambien
el rumbo del
ministerio.***

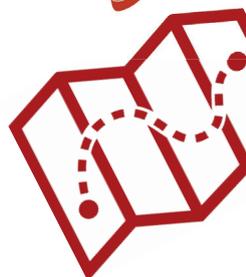
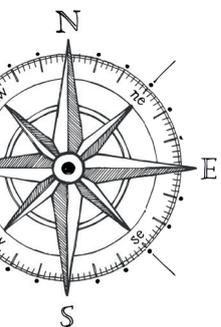


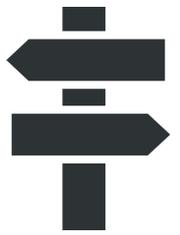


3. Entendiendo a las nuevas generaciones

No es raro que en las conversaciones de adultos aparezcan comentarios de que los niños y adolescentes de hoy “están perdidos”, afianzando la idea de que todo pasado fue mejor. Adjetivos como: desobedientes, perezosos, mal educados, desinteresados, se usan para describir a nuestros alumnos. Eso condiciona nuestro pensamiento y acciones de forma negativa. Necesitamos mirarlos con amor y como quien está interesado en su salvación. Además, ¿sabías que según los estudios, una de las características de las nuevas generaciones es que ellos se involucran activamente en proyectos sociales y en el voluntariado cuando se los incentiva? El grupo Barna ha estudiado eso, y los resultados de sus encuestas mencionan que:

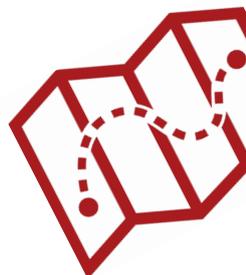
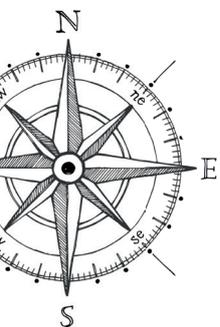
- El voluntariado para adolescentes se concentra en el servicio de la iglesia y en el alivio de la pobreza.
- Los adolescentes van a la iglesia local cuando sienten el deseo de realizar alguna tarea de voluntariado.
- Las formas más comunes de servicio (de acuerdo con relatos de sus padres) son las asociadas a la iglesia y su ministerio (42%); seguidos de cerca están los proyectos para alimentar a los hambrientos/ayudando a los sin hogar (35%), proyectos educativos (31%) y ambientales/limpieza (28%).
- La importancia de la iglesia cuando se trata de voluntariado es una prueba del poder de las congregaciones locales al involucrar a los niños y jóvenes para servir en sus comunidades y el mundo.

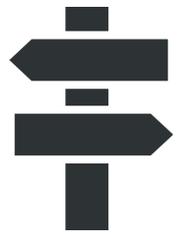




- La participación y el incentivo de los padres parece ser un factor clave en la integración de los hijos en el servicio al prójimo.

Según George Barna Group, la iglesia y los grupos de jóvenes en particular, tienen una oportunidad única de destacarse como un ejemplo auténtico de amor por medio del servicio, como las manos y los pies de Jesús para los necesitados. Además, por medio de esas experiencias, niños y adolescentes aprenden de primera mano lo que es el Evangelio y adquieren lecciones de vida tangibles para reflexionar en las semanas, meses o años que siguen. Está claro que el servicio es un elemento importante para cualquier esfuerzo exitoso de discipulado para las nuevas generaciones. ¿Qué estás esperando para involucrar a niños y adolescentes en proyectos misioneros?



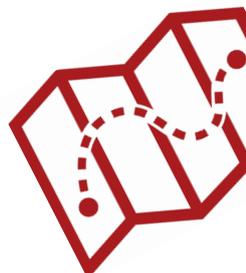
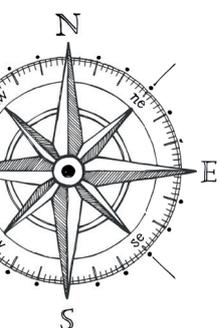
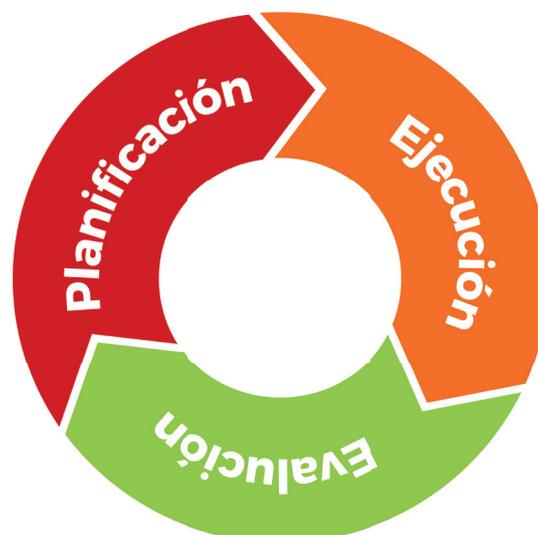


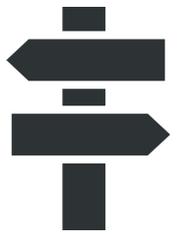
4. Liderazgo y evaluación – procesos inseparables

El último módulo de este Curso de Liderazgo del Ministerio Infantil no podría terminar sin considerar la importancia de la evaluación. Al final, es un hecho que el líder y el grupo necesitan poner en práctica lo que va planificándose, pero no pueden dejar de lado la verificación de sus acciones, si todo está ocurriendo de acuerdo con lo planificado, si hay puntos positivos, dónde o cuándo ocurren las fallas, para determinar el momento para corregirlas y realizar las adaptaciones o correcciones necesarias.

De acuerdo con Reis (2003, p. 57), “Evaluar es determinar el valor de algo, en este caso, el valor de lo que se realizó. [...] es necesario, para que podamos conocer los puntos débiles, de modo que haya crecimiento. Dejarse evaluar es un acto de humildad, reconocer los errores que nos señalan fortalece nuestra humildad. El líder debe efectuar la autoevaluación periódicamente, además de permitir que otros lo evalúen. Lo mismo es válido para el grupo. [...] Después de realizado el trabajo, se debe medir, evaluar y corregir el desempeño de modo que, al terminar la evaluación, puedan trazarse nuevos objetivos, establecerse nuevos blancos y hacerse una nueva planificación para una ejecución posterior”.

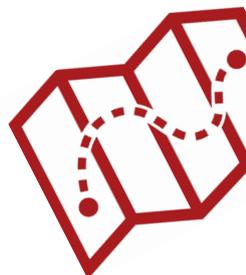
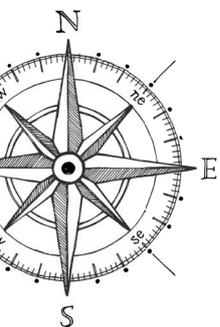
De esa manera, se puede decir que también en el contexto del liderazgo y de las actividades del Ministerio Infantil hay una interdependencia entre tres factores:

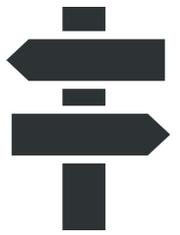




En ese contexto, la evaluación debe partir de los objetivos propuestos: verificando si era eso mismo lo que el líder y su grupo estaban pensando alcanzar cuando lo planificaron. ¿Qué objetivos fueron alcanzados? ¿Cuáles no fueron alcanzados? ¿Por qué no ocurrió eso? ¿Cuáles de los miembros del equipo del MI hicieron su parte? ¿Quiénes no la hicieron? ¿Por qué? ¿Qué podemos hacer para mejorar esa realidad?

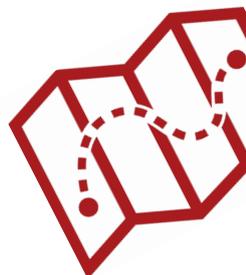
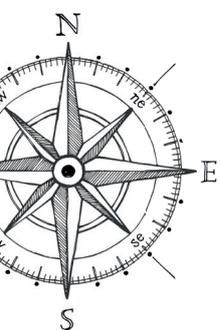
Otro factor importante en ese proceso de evaluación es la comprensión de que el aprendizaje se procesa por caminos de interacción entre el profesor, el alumno y el contenido. Después, el profesor, al evaluar, deberá comprender la importancia de su preparación para la enseñanza, el desarrollo integral del alumno y la manera utilizada (actividades, métodos, procedimientos, recursos y técnicas) para enseñarlo, considerando especialmente el hecho de que ellos forman parte de las nuevas generaciones y necesitan un líder que los cuide. Así, el profesor se evalúa a sí mismo, al alumno y al proceso enseñanza aprendizaje en la Escuela Sabática.

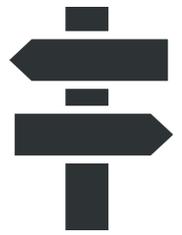




Jersild (1965, p. 8, 9) afirma que “la autocomprensión y autoaceptación del profesor constituyen el requisito más importante en todo el esfuerzo destinado a ayudar a los alumnos a comprenderse y forjar en ellos actitudes saludables de autoaceptación”. Y Sant’Anna (2014, p. 24, agregado es nuestro) complementa, considerando que “Para eso, es necesario que el profesor tenga una mirada introspectiva, conociéndose, aceptándose, observando: el “yo” que soy, y el “yo” que me gustaría ser [...]. La evaluación tendrá éxito solo después de eliminar sus prejuicios, distorsiones, temores, necesidades; solo cuando esté en armonía consigo mismo [y con Dios], estableciendo un clima de fe y confianza [...], y camine a pasos firmes en dirección a metas [...]”.

Entretanto, se reitera que la evaluación del profesor solo será eficiente y eficaz si también tiene en cuenta al alumno y la importancia del contenido a ser considerado en la Escuela Sabática, todo caminando en la misma dirección. Según el currículo trabajado en la Escuela Sabática y el que está propuesto en los manuales o auxiliares de la clase, el alumno no es un individuo pasivo, sino participativo e interactivo. El profesor debe presentar las verdades bíblicas de diversas formas, a fin de que él investigue, amplíe horizontes, haga descubrimientos y tome decisiones de parte de Cristo y su Palabra. (Puedes volver a recordar esos contenidos que se encuentran en los módulos anteriores.).





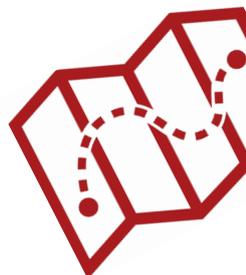
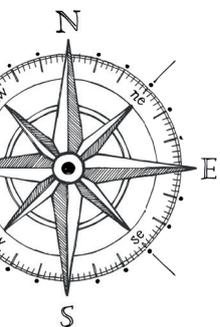
5. Autoevaluación

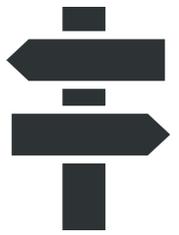
Ante lo que fue considerado en este Curso de Liderazgo, en este nivel y en el anterior, ¿qué tal detenerse un poquito para hacer una autoevaluación? Los siguientes cuestionarios están organizados de manera realizar esa tan necesaria autoevaluación y verificar también como están las actividades planificadas para el Ministerio Infantil.

En cada extremo, encontrarás una habilidad en forma afirmativa. Cerca del 1 hay una afirmación que refleja la habilidad no desarrollada y cerca del 5, la habilidad ya desarrollada. Evalúa tu experiencia con sinceridad según los números que orientarán tu respuesta:

- 1. Aspecto o habilidad no desarrollada todavía.
- 2. Aspecto o habilidad poco desarrollada
- 3. Aspecto o habilidad parcialmente desarrollada
- 4. Aspecto o habilidad en proceso de desarrollo
- 5. Aspecto o habilidad ya desarrollada

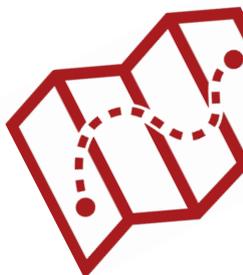
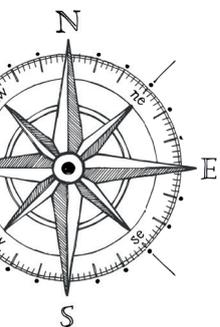
La ficha 1 está orientada a autoevaluar tu experiencia como maestro, y en la ficha 2 el foco de la evaluación está en tu rol como maestro en relación con la clase y el programa desarrollado en ella. Lee con atención cada una de las afirmaciones y haz un círculo en el número que está más cerca de la descripción de la realidad. (Ej. 1 - 2 - 3 - 4 **5**)

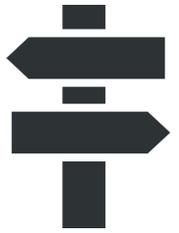




FICHA EVALUADORA 1
Autoevaluación
Soy un maestro que...

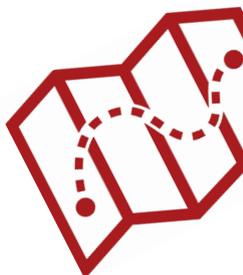
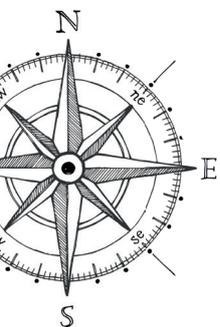
	HABILIDAD	No desarrollada todavía	Poco desarrollada	Parcialmente desarrollada	En proceso de desarrollo	Ya desarrollada	HABILIDAD
1	Raramente estudio la Biblia	1	2	3	4	5	Tengo mi comunión personal con Dios cada día
2	Estudio solo la lección de Escuela Sabática de la clase de niños	1	2	3	4	5	Estudio la Lección de Escuela Sabática correspondiente a mi edad (adultos) y la de la clase de niños
3	No tengo la seguridad de la salvación personal	1	2	3	4	5	Me entregué completamente a Dios
4	Soy rudo e indiferente	1	2	3	4	5	Soy amable y comprensivo
5	Estoy satisfecho con lo que sé	1	2	3	4	5	Siento necesidad de aprender siempre cosas nuevas
6	Con frecuencia me siento infeliz y deprimido	1	2	3	4	5	Procuró estar siempre alegre y bien dispuesto
7	Tengo miedo de que las personas conozcan mi verdadero yo	1	2	3	4	5	Soy auténtico y sincero
8	Soy impaciente y me desanimo con facilidad	1	2	3	4	5	Soy paciente y perseverante
9	No tengo entusiasmo	1	2	3	4	5	Tengo entusiasmo
10	Soy desorganizado	1	2	3	4	5	Soy organizado
11	Prefiero trabajar solo	1	2	3	4	5	Me gusta trabajar con otros, como grupo

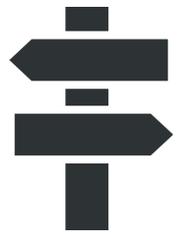




12	Me irrito con facilidad	1	2	3	4	5	Soy emocionalmente estable
13	Tengo la tendencia de seguir a la mayoría	1	2	3	4	5	Soy firme en los principios de Dios y su Palabra
14	A veces uso lenguaje incorrecto	1	2	3	4	5	Hablo correcta y claramente
15	Grito mucho y tengo una voz irritante	1	2	3	4	5	Hablo con tranquilidad y con voz agradable
16	No cuido mucho mi apariencia y mi vestimenta	1	2	3	4	5	Me presento bien arreglado, de acuerdo con mis posibilidades y según los principios divinos.
	Total: (sumar cada columna, 1 círculo = 1 punto)						

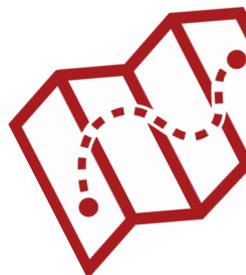
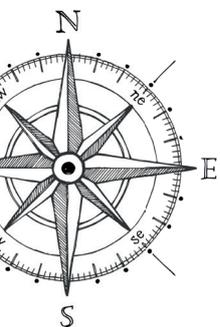
Fuente: HABENICHT; BELL (1992). Adaptado por la Prof. Soraya Vital





FICHA EVALUADORA 2
La clase y la planificación
Soy un maestro que...

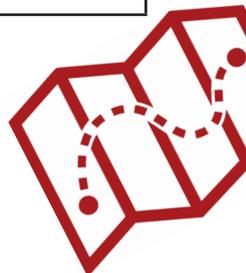
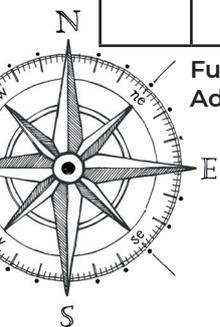
	HABILIDAD	No desarrollada todavía	Poco desarrollada	Parcialmente desarrollada	En proceso de desarrollo	Ya desarrollada	HABILIDAD
1	No me preocupo si mis alumnos tienen o no su lección de Escuela Sabática	1	2	3	4	5	Me comprometo y creo estrategias para que mis alumnos adquieran la Lección de Escuela Sabática
2	No presento incentivos para que los niños estudien la Biblia y la Lección de la Escuela Sabática	1	2	3	4	5	Uso algún método creativo para incentivar a mis niños y juveniles a estudiar la Biblia y la lección
3	No me intereso por la vida espiritual de mi equipo ni de mis alumnos	1	2	3	4	5	Me intereso, oro y mantengo contacto con mi equipo y alumnos
4	No tengo un grupo de apoyo para los padres o responsables	1	2	3	4	5	Tengo un grupo de apoyo a los padres, vía WhatsApp u otro medio
5	No tengo contacto con los alumnos durante la semana ni desarrollo otras actividades con ellos	1	2	3	4	5	Visito a los alumnos de la clase y hago actividades fuera de clase con ellos
6	No me preocupo mucho por la misión ni la promuevo o enseño a los alumnos	1	2	3	4	5	Estoy viviendo y promoviendo la misión entre los niños y juveniles, incluso incentivando a que lleven amiguitos a la Escuela Sabática
7	No desafío a los padres o responsables a asumir su papel de liderazgo espiritual	1	2	3	4	5	Desafío a los padres a asumir su papel de hacer de sus hijos discípulos de Jesús

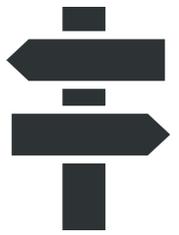




8	No realizo o incentivo actividades comunitarias con las familias de los alumnos	1	2	3	4	5	He realizado e incentivado actividades comunitarias con mis alumnos y sus familias
9	No me involucro con la clase bíblica para niños y juveniles	1	2	3	4	5	Organizo y/o apoyo la realización de clase de estudio bíblico para niños y juveniles
10	No realizo o apoyo Grupos Pequeños para niños y juveniles	1	2	3	4	5	Organizo y/o apoyo la realización de Grupos Pequeños para niños y juveniles
11	No participo de encuentros de formación continua para maestros	1	2	3	4	5	He participado de encuentros de capacitación para maestros, reuniones trimestrales y otros
12	No hago planificaciones	1	2	3	4	5	Hago la planificación de las actividades de la clase con anticipación y tiempo para prepararla
13	Tengo dificultades para ser puntual en mi clase	1	2	3	4	5	Soy puntual en la Escuela Sabática
14	Hago poco o ningún uso del manual auxiliar de la clase	1	2	3	4	5	Uso el manual auxiliar de la clase
15	Mi clase es algo desorganizada y tiene dificultades con la limpieza	1	2	3	4	5	Mi clase es organizada y limpia
16	No considero importante la decoración del aula	1	2	3	4	5	Mi aula está decorada de acuerdo con la propuesta del trimestre y es atractiva para los niños
17	Mi clase funciona sin mucha organización de actividades	1	2	3	4	5	Mi clase tiene actividades de preparación, momentos de alabanza e incentivo a la oración
18	Casi no participo ni incentivo a mi clase en los proyectos de la iglesia	1	2	3	4	5	Participo e incentivo a mi clase en los proyectos de la iglesia (10 Días de Oración; Semana Santa; Impacto Esperanza; Evangelismo Kids; Semana de la Esperanza – Bautismo de Primavera)
	Total: (sumar cada columna, 1 círculo = 1 punto)						

Fuente: Tarjeta de Registro de la Escuela Sabática – Ministerio Infantil DSA (2022).
Adaptado por la Prof. Soraya Vital.





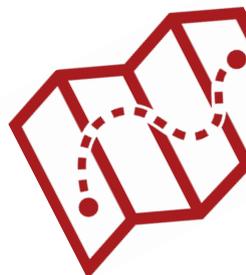
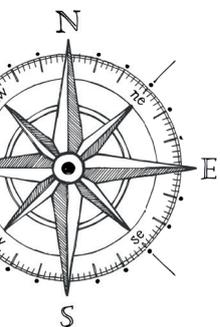
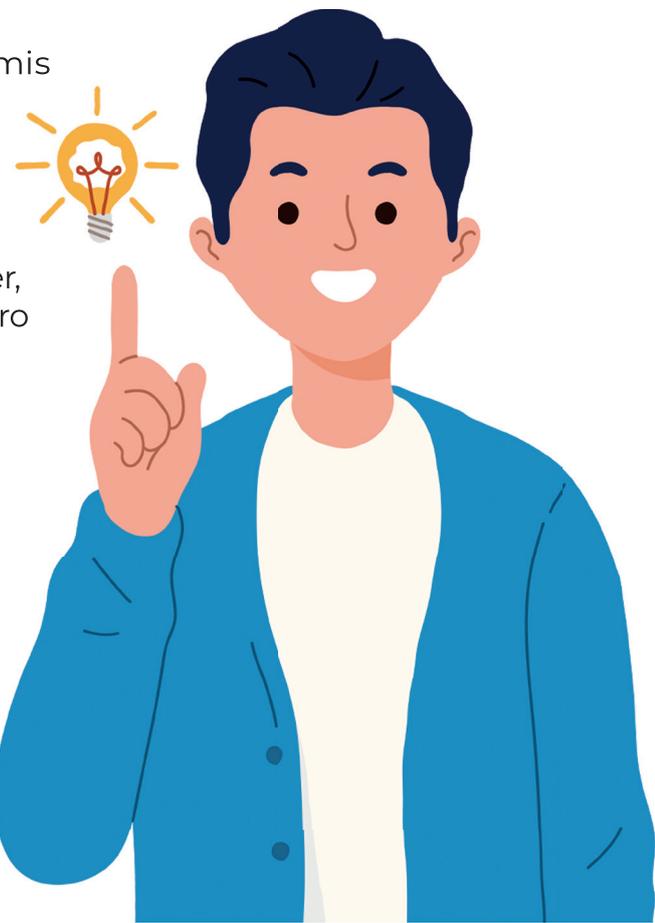
¡Ahora es el momento de analizar los resultados! Cada número dentro del círculo representa 1 punto. Suma cuántos círculos tiene cada columna y coloca el resultado al final de ella.

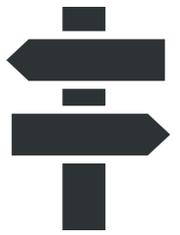
¿Qué columna tiene más puntos?

FICHA 1

- ¿Será que mis fortalezas son mayores que mis actitudes a desarrollar o a mejorar?
- Si las mayores puntuaciones se encuentran dentro de las columnas 1 y 2, ¿qué puedo hacer para desarrollar esas actitudes y habilidades que son tan importantes no solo en un maestro o líder, sino en un hijo de Dios que sigue e imita al Maestro de los maestros?

“No existe obra más importante que pueda ser hecha que la educación y preparación de estos jóvenes y niños. Los maestros que desempeñan su parte en la viña del Señor necesitan aprender primeramente a tener ellos mismos dominio propio, a mantener la calma y a conservarse bajo control, en sujeción al Espíritu Santo de Dios. Deben dar evidencia de que no poseen una experiencia unilateral, sino una mente bien equilibrada, un carácter simétrico, de manera que se pueda confiar en ellos porque son cristianos concienzudos y están ellos mismos bajo el Maestro de los maestros.” [Fundamentals of Christian Education, 266, 267] (EGW, Consejos sobre la obra de la Escuela Sabática, p. 103).





FICHA 2

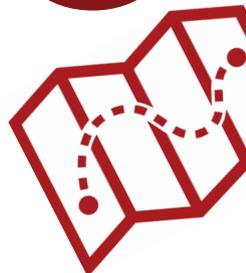
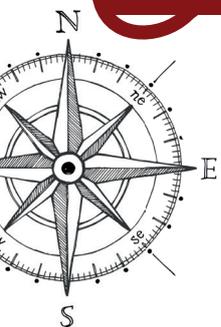
- Presta atención a los resultados. Con seguridad hay cosas que cambiar en beneficio de los alumnos y del trabajo que se realiza en la iglesia, y para eso, es necesario trabajo en equipo. Lo que es una fortaleza en ti (columnas 4 y 5) necesitas seguir practicándolas porque son aspectos muy importantes en el trabajo del ministerio.
- ¿Qué actitudes o habilidades necesitan ser desarrolladas? ¿Cuáles de ellas son solo de mi responsabilidad y cuáles deben ser abordadas por el equipo del Ministerio Infantil?

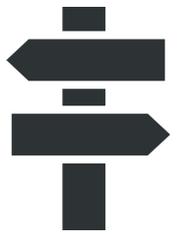
* En el libro *Consejos sobre la obra de la Escuela Sabática* de Elena de White, que puede encontrarse con facilidad en el formato digital, se presentan consejos divinos sobre cómo debería ser el maestro ideal de la Escuela Sabática. Búscalo y lee especialmente el capítulo 4, creyendo que con el poder del Espíritu Santo lograrás ser un maestro según el corazón de Dios.

IMPORTANTE

El objetivo de esas fichas no es atribuir una nota, sino conducir a que la evaluación proporcione reflexión y promueva los cambios necesarios en el maestro/profesor y/o en su clase y en el programa que estás desarrollando con los niños. Si eso no sucede, tendrás que repensar cuáles son tus motivaciones para estar trabajando para Dios en este Ministerio tan importante. Si encuentras algunas áreas en las cuales tienes dificultad o necesidad de mejorar, pídele al Señor que te ayude a ser la persona, el maestro o el líder que él quiere que seas.

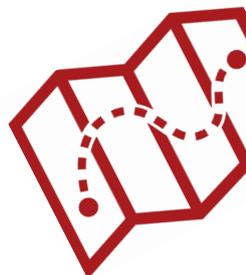
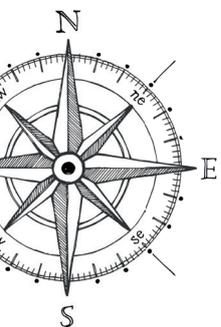
“Son muchas los beneficios que se reciben al enseñar a los niños. Usted conocerá la verdadera y profunda alegría interior del servicio. Experimentará el desafío de la alegría de un conocimiento más profundo de la Palabra de Dios. Conocerá la alegría de usar su don espiritual, enseñar, para la edificación de la iglesia y la salvación de individuos. Cuando un niño lo mire con brillo en los ojos y le diga: ‘Yo quiero seguir a Jesús siempre’, usted conocerá la alegría y la profunda satisfacción del ministerio de la salvación” (HABENICHT; BELL, 1992, p. 17).

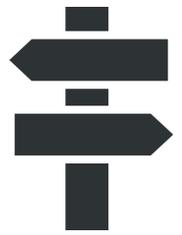




Y ya llegando al final del módulo 5, recordemos la importancia de conocer y atender las necesidades de una generación diferente a todas las anteriores, pero con igual necesidad del amor y salvación que solo Jesús puede ofrecer. Y para hacer más eficiente el trabajo en favor de ese grupo de niños y adolescentes, es fundamental tener un plan de acción que responda a las necesidades socioemocionales y espirituales del grupo. Por medio de la planificación estratégica, eso puede salir del papel y convertirse en una realidad. Para saber que los objetivos propuestos fueron alcanzados, la evaluación de la planificación y del propio maestro y equipo, se hace necesaria.

Ahora, es hora de poner en práctica todo el contenido aprendido. Con el Espíritu Santo, ¡el éxito está garantizado!





REFERENCIAS

BEI EDUCAÇÃO. Gerações X, Y, Z e Alfa: como cada uma se comporta e aprende. Publicado el 9 de mayo de 2021. Disponible en: <https://beieducacao.com.br/geracoes-x-y-z-e-alfa-como-cada-uma-se-comporta-e-aprende/#:~:text=N%C3%A3o%20h%C3%A1%20um%20consenso%20sobre,nascidos%20a%20partir%20de%202010>.

GEORGE BARNA GROUP. Research releases in family and kids: The Myth of the lazy teen. Publicado el 2 de septiembre de 2016.

HABENICHT, Donna.; BELL, Anne. Como ensinar crianças na Escola Sabatina. Tatuí, SP: Casa Publicadora Brasileira, 1992.

JERSILD, Arthur T. Psicologia da Criança. São Paulo: Editora BESP, 1965.

NASBITT, John. O líder do futuro. Sextante, 2007.

REIS, Emilson dos. Aprenda a liderar. São Paulo: Privilégio Artes Gráficas, 2003.

REGHELIN COMAZZETTO, Letícia; LEMOS, Silvio José e outros. A Geração e no Mercado de Trabalho: um Estudo Comparativo entre Gerações. Edição 36.1. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1982-3703001352014>

SANT'ANNA, Ilza Martins. Por que avaliar? Como Avaliar? Critérios e instrumentos. Petrópolis: Vozes, 1995.

TONASSO, Felipe. Estratégias de liderança para novas gerações. Disertación realizada el 28 y 29 de mayor de 2022.

WHITE, Elena de. Consejos sobre la obra de la Escuela Sabática. Asociación Casa Editora Sudamericana.

