

# ***Passing the Baton of Pastoral Transition***

A church guide to help prepare for the next leader



***CREDIT: GENE RONCONE, SUPERINTENDENT ROCKY MOUNTAIN NETWORK for all the research and creating the resource "Rise Up" that is the resource for this synopsis.***



## Foreword

This is an overview of necessary information dealing with the area of Pastoral Transition. I desire to give necessary information to help when foreseen and unforeseen transitions take place. I like to give "Resource Credit" to Superintendent Gene Roncone for his work done to create the resource, "Rise Up." The plan you make to exit well will be the plan that will compliment you as a pastor, if you fail to plan your reputation could be at stake.

The days of staying in a church for two years and then moving on are history. Many ministers claim to have many years of experience, I do not disagree, what I have observed is that many have not a positive experience. When one stays long enough to live out their decisions, their sermons will change to love and guidance. This synopsis will serve to help those who want to leave a legacy and a church organized for continual growth. You will be remembered for something; we want it to be a positive legacy.

"May the Lord, the God who gives breath to all living things, appoint someone over this community to go out and come in before them, one who will lead them out and bring them in, so the Lord's people will not be like sheep without a shepherd." Numbers 27:16-17

"All the people assembled with a unified purpose." Nehemiah 8:1, NLT

# Passing the Baton of Pastoral Transition

## Table of Contents

1. Why do we prepare?
  - A. Being proactive.
  - B. The church will incur a cost.
  - C. What if the pastor dies?
2. The outgoing pastor.
  - A. Exit Interview.
3. Prayer List.
4. General Characteristics of Churches in Transition.
5. Managers or Visionaries?
  - A. During the transition.
6. Governance and Core Values.
  - A. Governance.
  - B. Purpose, mission, or core value statements.
  - C. Bylaws.
  - D. Updating.
7. The Pastoral Search Committee.
  - A. Responsibilities.
  - B. Potential roles of the search committee.
8. Decision-making.
9. Covenant: New Pastor.
10. Covenant: Members.
11. Interim Pastor.
  - A. Benefits of an interim pastor.
  - B. Selecting an interim pastor.
12. Communication.
13. Internal Candidates.
14. My Pledge.
15. Parting Well.
  - A. The Pastor's farewell letter.
  - B. A letter should be sent.
  - C. Exit interview.

## Passing the Baton of Pastoral Transition

Greetings, are you called to ministry? Yes, so it's time to organize better.

### 1. Why do we prepare?

A succession plan is not a guarantee of success, but it is better than no plan and chaos.

Our history is that our churches had no vision in this area, therefore they just fill the pulpit. Every time a church got a new pastor, they just started all over again. It is my intention that every church has a Vision, Goals, and a Desire for what they want to accomplish as a church. This study is to help the church and pastor accomplish the task of planning the ministry of the church well, and when necessary, the transition of the pastor.

#### A. Being proactive.

A wise pastor will plan their ministry and their exit well. Having things in writing, such as a Constitution and Bylaws and a Policy Manual that gives the direction of how the process will work, is a step in the right direction. Each pastor must transition well. Their future depends on it, the future of the church depends on it. Bad transitions stifle the growth of the church and puts a negative challenge on the incoming pastor. A positive transition will enable the membership of the church to recognize that change is part of God's growth process and benefit from it. Having a plan will allow the small church to organize a board and a search committee to work together. We can plan our future.

#### B. The church will incur a cost.

A pastoral transition will incur a cost that can become rather large. Some of those cost could be interview expenses, moving expenses, goodbye expenses. Books dealing with pastoral transitions should be purchased and studied by those leading the church. Being prepared is key for quality.

#### C. What if the pastor dies?

How will we know what to do? COVID proved that both large and small churches must plan for possible difficult transitions. Superintendent Gene Roncone states: "Securing a new pastor is a lot like a heart transplant. It takes compatibility, faith, and patience. The body must be given time to accept the heart, and the heart must be given time to learn and adjust to the body."

### 2. The outgoing pastor.

Etiquette and dignity for the outgoing pastor are paramount. The General Council of the Assemblies of God states the following guidelines concerning ministerial ethics.

*"All discourteous conduct is disapproved, and all ministers are advised against interfering with pastors in charge of assemblies, whether it be by going in upon their work without consent or by such correspondence with members of the assembly as will hurt the influence of the leader. All correspondence that concerns the whole assembly shall be addressed to the one in charge and not to individual members. Where there is no pastor, letters concerning the work shall be addressed to the officers of the assembly. Any minister who so offends shall be subject to discipline."*

"Unless specifically asked by the acting chairman of the board (or the interim) or the newly elected pastor, the outgoing pastor should assume their help, input, or participation are not needed. It would be wise for the entire board and the departing pastor to discuss this topic and come to an agreement before a pastors' departure. You want to do everything in your power to let others know they could count on you to firmly embrace the highest standards of ministerial ethics." Gene Roncone.

#### A. Exit Interview.

An exit interview also can be a good place to exchange information that can help guide the church and departing pastor (or staff) concerning weaknesses and strengths. A wise pastor will want to bless the church they are leaving, and the church will also want to bless the pastor before they leaves.

An exit interview is an informal dialogue between the church board and the departing pastor. These interviews are generally conducted to gather vital information about the former leader's experience and to get honest feedback about the vision, mission, and current health of the church. Here are a few suggested ground rules to keep these meetings productive.

- The meeting should be attended by the full board, not a subcommittee. This ensures everyone hears the same information first-hand without the need for summaries by others.
- The discussion should be positive and productive. It should not be used as a platform to take parting shots or release frustration. The goal is to get information that will help the church transition well and avoid obstacles.
- All outstanding issues should be addressed in this interview: Last paycheck, last day of benefits, retirement contribution, keys, unresolved issues, future contacts with members, removal of name from checking accounts, etc.
- Always plan a final service where you bless the work of the Lord and His future plans for His church. If you want a blessing, be a blessing.

### **3. Prayer List.**

DAYS OF PRAYER:

Pastoral Search Prayer Initiative statement: Knowing that the most underutilized source of spiritual power in ministry is the intercession for Christian leaders, the Board would like to call the church to pray for each of the following items each day of the month during this transition. Continue rotating through the list until our new pastor is identified. Some areas to pray about, add as needed.

1. FAMILY DURING TRANSITION: Pray for present and future pastor and family. (relocation, selling/buying a home, moving, packing, and unpacking).
2. UNITY: Pray for our church to be united during the pastoral transition.
3. TRANSITIONAL LEADERSHIP: Pray for our board, staff, interim pastor, and guest speakers during this transition.
4. COURAGE and DISCERNMENT: Many important decisions need to be made.
5. AFFECTED MINISTERS: Pray for the staff ministers and their families on both sides of this transition
6. FAITH AND OPTIMISM: Pray for the church to have unusual faith, patience, and trust that God is leading and guiding this process.
7. RESOURCES: Pray for our people to remain faithful in their tithes, offerings, and missions giving during the pastoral transition.
8. MULTI-GENERATIONAL: Pray that our future pastor will be able to relate to the various generations and cultures represented in our church.
9. MUTUAL CONFIRMATION: Pray the entire congregation would feel a sense of peace and confirmation as the new pastor is confirmed through the vote of the official membership.
10. REVIVAL: Pray or God to move and new souls to be saved.

### **4. GENERAL CHARACTERISTICS OF CHURCHES IN TRANSITION.**

Organizational tendencies differ from church to church, but here are some common things that churches in transition may deal with.

1. Openness and receptivity to positive changes or weakness and decrease in attendance.
2. Dealing with grief over the loss of a beloved pastor and family.

3. The potential emergence of domineering personalities and competing interests.
4. Loss of momentum or vision, especially in an unplanned transition.

## 5. MANAGERS OR VISIONARIES?

Some boards make the mistake of using pastoral transitions as an opportunity to set a new vision, determine long-term goals, and make significant financial decisions (building expansion, staff enlargement, salary adjustments, and the increase of debt and financial commitments). The board's primary role during this transition is to find a new pastor and manage the church in the interim.

**A. During the transition:** All the board's energy and resources must be focused.

The purpose of the board during this pastoral transition is to identify the best candidate, manage existing ministries, remove obstacles, and postpone expansion in a way that creates margin, options, and opportunities for the future leader.

## 6. Governance and Core Values.

Although every church affiliated with the Assemblies of God shares similar doctrine, they are given some freedom to choose their governance, values, and vision. Bylaws are the written rules that state how the church operates. Having copies for review is a way to communicate what the church is about to the candidate.

**A. Governance.** How a church makes decisions, who makes them, and the parameters of accountability are called governance. Everyone wants to be part of a church that can be trusted.

**Most Assemblies of God churches embrace a mix of presbyterian/congregational forms of church government.** This hybrid model recognizes the membership as the final decision-making body of the church, but delegates authority and duties to others to act on their behalf. Power is delegated and, at times, even shared in overlapping areas. This enables most Assemblies of God churches to have sufficient **accountability structures**, while at the same time, benefit from a board of directors and be led by visionary leadership. It helps us be accountable, decisive, and responsive all at the same time.

**B. Purpose, mission, or core value statements.** Identify core values and make a mission statement that should be included in promotion of the church to the candidate.

**C. Bylaws.** State the qualifications and responsibilities of the lead pastor.

**D. Updating.** Freezing and cleaning the membership roster until after the election of a new pastor.

## 7. The Pastoral Search Committee.

Can be the Church Board, or a separate group, or a combination the church board and others appointed to participate in the pastoral search process should be made up of both men and women, young and older adults. This should be limited to five who qualifying, but no more than ten in a larger church. They should be people that others respect, show maturity, and spiritual discernment, people not given to conflict, and open to working together.

### A. Responsibilities:

1. When a vacancy is planned or has occurred in the office of the pastor, the board and pastoral search committee should seek the advice of the District Superintendent. You could benefit from his experience in dealing with transitions, he may have resources such as information of someone waiting for placement in a church, etc.

2. The Board should consider securing the services of an interim pastor for the duration of the search.
3. The church to be instructed to pray for the Lord's guidance in choosing a new pastor.
4. The board should make a prayerful determination of the goals and needs of the church.
5. The board can discreetly seek out potential candidates from names given to them. This list needs to be screened and interviews and evaluations of potential candidates is a must.
6. From a list of potential candidates, the board should recommend one candidate to be voted on by the membership. We recommend that the board choose and recommend only one candidate be presented to the church membership for vote. This will avoid the feel of competition when multiple names appear on the same ballot. If there is no election the board should repeat the process and prepare to recommend another candidate to be voted on.
7. The committee needs to remember that they are not given the authority or expectation to select the next pastor. They are only charged with serving as a nominating/selection committee to present the most available and qualified candidate. In most cases, the church members are the only ones empowered to elect and invite an individual to be the lead pastor by a two-thirds vote.

### **B. Potential roles of the search committee.**

Delegating roles and tasks on the search committee is an opportunity for your board to share the burden and split the load. Here are a few suggested roles.

1. **Team Lead (Chairperson).** This person must have the time, availability, and talent to lead.
  - Should be the only person interacting with applicants prior to selecting a candidate.
  - Should provide the office of the Superintendent with his/her name, address, and phone number so proper communication may be maintained.
  - Should lead the board's communications efforts in keeping the congregation informed and make sure that all communication is accurate and reflects the decisions of the entire board.
  - Should lead the prayer efforts of the church and take responsibility for collaborating with the board, interim pastor, and staff to help the church remain focused on prayer.
2. **Secretary.** This person must have strong organizational skills, be available, and feel comfortable with email and technology.
  - Should email the chair's agendas, take minutes, organize candidate files.
  - Distribute all the notes following a meeting
  - Coordinate with an approved person at the church office, and set up confidential folders the committee can access.
3. **Hospitality Lead.** This person's job is to plan for and entertain candidates who come in for interviews.
  - Manage the airline reservations, car rentals, and hotel reservations.
  - Manage itineraries, and all the logistics of the visit, such as dinner plans and meetings.
  - Should be the only liaison between the interviewee and the accounting department to get receipts for reimbursement.
  - Manage the delivery of the reimbursement check for any approved expenses BEFORE they leave the interview.

**8. Decision-making.** The board will need to decide how they want to make decisions regarding the pastoral search process. There are two facets that the board will need to discuss and come to an agreement upon.

1. **The minimum vote needed** for deliberations, decisions, and calling a candidate. The most common options are:



- A unanimous vote.
- A consensus vote: All members consent to the decision even if some may not prefer the decision.
- A majority or two-thirds vote: A number greater than half of those present with 51 percent is known as a simple majority. Two-thirds or 66 percent is known as a two-thirds majority.

## 2. **Stages of the Process for General Council churches.**

General Council Affiliated Churches are self-governing and have the freedom to determine their process. District Affiliated Churches are under the supervision of the District and must conform to established policies and procedures of the District Council.

**Stage 1: Pre-search preparation.** The best way to begin this process is for the board to go over this manual, determine roles, strategize, write up a church bio, job description, and profile of the “ideal candidate,” determine a search budget, and sign confidentiality member agreements.

**Stage 2: Advertising the opening.** After the board has compiled the church profile, job description, and candidate profile, the most important thing is to get the word out.

**Stage 3: Seek counsel.** At this stage, the board will need to seek advice from District leadership. The District Superintendent spends much of their time coaching churches and candidates through this awkward process. Their wisdom and advice can spare the board and the church much heartache and wasted time. Be sure to notify them about the opening and invite the District Superintendent to a board meeting to give the board advice, offer resources, and answer questions the board may have. They are a wonderful resource that can be of assistance throughout the entire process.

**Stage 4: Targeting potential candidates.** Soon after the resignation announcement, the board will begin to receive recommendations of possible candidates and inquiries of interest. However, the board will also need to recruit possible candidates, as well. This will require the board to initiate contact with potential candidates that were referred or recommended by others. Every contact with potential candidates must be professional, organized, and show respect for their privacy.

**Stage 5: Receiving resumé's.** Expect to receive resumes. The board or search committee will then organize the resumes in categories of A, B, and C.

A = Strong candidate to contact and explore.

B = Possible candidate to be revisited or considered at a later time.

C = Unqualified or undesirable candidate to be notified immediately.

It is important that the board do this as a whole and have a consensus on every name.

**Stage 6: Ministry exposure and references.** In this stage, members of the committee review resumé's, audio CD's or internet links, and any other helpful information about the “A list” candidates.” Because the lead pastor is the primary communicator in the church, it is important that the board be exposed to their preaching and teaching ministry.

**Stage 7: Preliminary phone (audio only) interview of “A list” candidates.** In this phase, members of the committee interview potential candidates on the phone to assess qualifications and competency.

**Stage 8: Video interview with the entire committee.** In this stage, the board interviews potential candidates using online meeting applications to gain additional personal, family, and ministry information. Gotomeeting.com ([www.gotomeeting.com](http://www.gotomeeting.com)), Apple Facetime (iPhone or iMac applications), Zoom ([www.zoom.com](http://www.zoom.com)), or Google Hangout (<https://hangouts.google.com>) all have free or affordable entry-level options.

**Stage 9: Contextual visit.** In this phase, a member or small team visits the church where the candidate ministers to personally see, hear, and feel the candidate in real-time ministry. No contact should be made with the candidate, nor should they receive prior notice. The team will want to also drive by the facility after hours to see how well things are kept up and get a feel for the life of the church.

**Stage 10: Personal interviews.** The board should narrow down their list of potential candidates to two (2) or preferably three (3) who will be invited to visit with their spouse and family (at your expense) to interview in person. This gives the board (and spouses) and the candidate (and their spouse) the opportunity to meet as a group and interact together.

**Stage 11: Return trip.** After interviewing two or three potential candidates, the board should narrow the options down to one primary candidate. The primary candidate will be invited to return with their family to meet with the board and staff. During this time, they can ask any questions they would like, as well as have free time to explore the city, tour ministry sites, spend time with staff, and get a “boots on the ground” feel for the ministry.

**Stage 12: Official candidacy.** At this stage, the board invites their best candidate to return as the board’s nominee to meet key leaders, interact with the people, and be voted upon.

**Stage 13: Preparation.** In the last phase, the board prepares for the arrival of the newly elected pastor and helps provide a smooth transition by planning for logistics. The board should also be prepared to provide an official letter confirming the remuneration package to assist their new first family with finding temporary housing. In addition, the board will also need to mobilize teams to help them move in, provide meals, a welcome day, and office logistics. Possible items to consider are the office preparation to include computer setup with all needed programs, applications and access, cell phone, keys, email, office orientation, and the unique needs for that individual.

### 3. Stages of the Process for District Affiliated Churches.

The following is a list of stages and steps for District Affiliated Churches. Most of the advice for a General Council Affiliated Church can also be applied to District Affiliated Churches. The difference is that the District can override or even take over the process. The District may qualify or disqualify a candidate.

**Stage 1: Notification of intent to resign.** The departing pastor notifies the District Superintendent and Presbyterian of their intent to resign at least 30 days in advance.

**Stage 2: Notify Church 30 days in advance of departure.** After notifying the District Superintendent, the departing pastor notifies the church’s local advisory committee and church.

**Stage 3: Opening declared.** The District Superintendent will declare the church as officially “open” and advertise the opening through existing promotional methods.

**Stage 4: Coaching and resourcing.** The Superintendent, or their designee will assist the church by providing resumes for potential candidates.

**Stage 5: Review of candidates.** The Superintendent, or their designee will review resumes and interview potential candidates.

**Stage 6: Candidate selection.** The Superintendent, or their designee may select a candidate to visit the church to be interviewed and meet the local advisory committee.

**Stage 7: Church expression through a “straw vote.”** After the candidate has met the local advisory committee and presented their ministry, the church will give their formal recommendation to the Superintendent, or their designee in the form of a “straw vote.” The “straw vote” is not an official election, but a presentation to the presbytery of the church’s opinion regarding the possibility of that candidate serving as their new pastor.

**Stage 8: Official appointment or denial.** After evaluating the local church's "straw vote" the District Superintendent will either approve or deny the appointment of the candidate. If approved, the candidate is appointed as the new pastor. If denied, the process will start over.

**Stage 9: Installation of the new pastor.** The new pastor, local advisory committee, and District Superintendent will collaborate to select a day and time when a District official can officiate the installation ceremony of the new pastor.

### **9. Agreement: New Pastor.**

The new pastor and board will shape the future of the church and its contribution to the Kingdom. It is imperative that all members of the board be completely dedicated to their role in allowing the New Pastor the freedom to build his team.

### **10. Agreement: Members.**

In addition to calling the church to prayer, everyone should support the new pastor and seek to understand the vision and burdens God will place upon his heart for the church.

### **11. Interim Pastor.**

An Interim Pastor is someone who helps fill the leadership gap during the pastoral transition. They allow the board to focus on identifying qualified candidates and the staff to continue focusing on their ministry portfolios. It is a temporary position that reports directly to the board (District Superintendent for a District Affiliated Church) in carrying out a written job description.

#### **A. Benefits of an interim pastor.**

1. Preaching consistency, not having to host a different person each week.
2. Board focus. Giving the board the freedom to focus on the pastoral search.
3. Providing stability and neutrality.
4. One who has prior management skills and staff leadership abilities.
5. One who is able to dialogue and resolve conflict with diplomacy and clarity.
6. One who is optimistic, positive, and prepares the way for the new pastor.
7. One who provides pastoral care.

**B. Selecting an Interim Pastor.** It is important to select an Interim Pastor who has both training and experience in their field. The fact that a person may be a retired minister/missionary does not mean they are qualified to be a good Interim Pastor.

### **12. COMMUNICATION.**

The board needs to have a predetermined communication strategy.

1. One and only one person should be responsible to speak on behalf of the church and board. This should be the acting chair of the board.
2. Frequency of updates. How often will the board give a pastoral search update?
3. Interactive communication. How will potential candidates send resumes and correspondence to the search committee?

### **13. INTERNAL CANDIDATES.**

Raising a Timothy (successor) who can easily translate and transfer the vision, values, and culture of the church. That is why more and more churches over 500 are embracing succession plans that either pre-appoint, groom, or elect internal candidates already serving on staff. They have the church's culture

in their blood and already know what it takes outsiders two to three years to learn. The only drawback is when the church needs change. An outside candidate can bring necessary change.

#### **14. MY PLEDGE**

Part of planning the future is planning for a successor. There is no guarantee about tomorrow and what it might look like. Pastors are human, they may choose to move on, or they may even pass away, but the church must continue moving forward. Each pastor must ask themselves what their church needs now in order to be prepared for a successful transition, and then pledge to do whatever is necessary in order to help the church be ready, as well as promise to not stand in the way of the church and/or its new pastor.

#### **15. PARTING WELL**

**A. The Pastor's farewell letter** to the church should include a thank you, a call to prayer, a note of who is in charge, and a notice of the last Sunday that is scheduled (30) days out. Anything less might be viewed as dishonorable.

**B. A letter should be sent** to the Superintendent of the District along with a copy of the letter read to the church. This letter should include a list of members of the board, chair of the board, and contact information.

3. Proporcionar estabilidad y neutralidad.
4. Alguien que tenga habilidades de administración previas y habilidades de liderazgo del personal.
5. Uno que sea capaz de dialogar y resolver conflictos con diplomacia y claridad.
6. Uno que es optimista, positivo y prepara el camino para el nuevo pastor.
7. Aquel que brinda atención pastoral.

**B. Seleccionar un Pastor Interino.** Es importante seleccionar un Pastor Interino que tenga tanto entrenamiento como experiencia en su campo. El hecho de que una persona pueda ser un ministro / misionero jubilado no significa que esté calificado para ser un buen Pastor Interino.

## 12. COMUNICACIÓN.

La junta debe tener una estrategia de comunicación predeterminada.

1. **Una** sola persona debe ser responsable de hablar en nombre de la iglesia y la junta. Este debería ser la silla de la junta.
2. **Frecuencia de actualizaciones.** ¿Con qué frecuencia la junta dará una actualización de la búsqueda pastoral?
3. **Comunicación interactiva.** ¿Cómo enviarán los candidatos potenciales información y responderán al comité de búsqueda pastoral?

## 13. CANDIDATOS INTERNOS.

Crear a un Timoteo (sucesor) que pueda traducir y transferir fácilmente la visión, los valores y la cultura de la iglesia. Vemos más y más que las iglesias de más de 500 están adoptando planes de sucesión que preparan, preparan o eligen candidatos internos que ya forman parte del equipo. Llevan la cultura de la iglesia en la sangre y ya saben lo que les toma a los visitantes de dos a tres años aprender. El único inconveniente es cuando la iglesia necesita un cambio. Un candidato externo puede traer el cambio necesario.

## 14. MI PROMESA.

Cuando no planifica el futuro, no está planificando un sucesor. No hay garantía sobre el mañana y cómo será. Los pastores son humanos, pueden optar moverse, o incluso pueden morir, pero la iglesia debe seguir avanzando. Cada pastor debe preguntarse que necesita su iglesia ahora para estar preparado para una transición exitosa, y luego comprometerse a hacer lo que sea necesario para ayudar a la iglesia a estar lista. También prometer que no se interpondrá en el camino de la iglesia o su nuevo pastor.

## 15. SALIR BIEN.

**A. La carta de despedida del pastor** a la iglesia debe incluir un agradecimiento, un llamado a la oración, una nota de quién está a cargo y un aviso del último domingo que está programado con treinta días de anticipación. Cualquiera otra cosa podría ser interpretarse como deshonoroso.

**B. Se debe enviar una carta** al Superintendente del Distrito junto con una copia de la carta leída a la iglesia. Esta carta debe incluir una lista de miembros de la junta, la silla de la junta e información de contacto.

**3. Etapas del proceso para las iglesias afiliadas al distrito.** La siguiente es una lista de etapas y pasos para las iglesias Afiliadas al Distrito. La mayor parte de los consejos para una Iglesia Afiliada al Concilio General también se puede aplicar a las Iglesias Afiliadas al Distrito. La diferencia es que el Distrito puede anular o incluso tomar cargo del proceso. El Distrito puede calificar o descalificar a un candidato.

**Etapas 1: Notificación de la intención de dimitir.** El pastor saliente notifica al Superintendente de Distrito y al presbítero de su intención de renunciar al menos con 30 días de anticipación. **Etapas 2: Notifique a la iglesia 30 días antes de la salida.** Después de notificar al Superintendente de Distrito, el pastor saliente notifica a la mesa directiva local de la iglesia y a la iglesia. **Etapas 3: Apertura declarada.** El Superintendente de distrito declarará la iglesia como oficialmente "abierta" y anunciará la apertura a través de los métodos de promoción existentes.

**Etapas 4: Coaching y dotación de recursos.** El Superintendente, o su designado ayudará a la iglesia proporcionando hoja de información para los candidatos potenciales. **Etapas 5: Revisión de candidatos.** El Superintendente, o su designado ayudará a la mesa directiva local para revisar los currículos y entrevistar a los posibles candidatos.

**Etapas 6: Selección de candidatos.** El Superintendente, o su designado puede seleccionar un candidato para visitar la iglesia para ser entrevistado y reunirse con la mesa directiva local.

**Etapas 7: Expresión de la iglesia a través de un "voto de paja".** Después de que el candidato se haya reunido con el comité asesor local y haya presentado su ministerio, la iglesia dará su recomendación formal al superintendente, o al presbítero ejecutivo o regional en forma de "voto de paja". El "voto de paja" no es una elección oficial, sino una presentación al presbítero de la opción de la iglesia con respecto a la posibilidad de que ese candidato sirva como su nuevo pastor. **Etapas 8: Designación oficial o denegación.** Después de evaluar el "voto de paja" de la iglesia local, el Superintendente de Distrito aprobará o rechazará el nombramiento del candidato. Si se aprueba, el candidato es nombrado nuevo pastor. Si se niega, el proceso comenzará de nuevo.

**Etapas 9: Instalación del nuevo pastor.** El nuevo pastor, la mesa directiva local y el Superintendente de Distrito colaborarán para seleccionar un día y una hora en que un oficial del Distrito pueda officiar la ceremonia de instalación del nuevo pastor.

## 9. Acuerdo: Nuevo Pastor.

El nuevo pastor y la junta darán forma al futuro de la iglesia y su contribución al Reino. Es imperativo que todos los miembros de la junta se dediquen por completo a su ministerio para permitirle al Nuevo Pastor la libertad de formar su equipo.

## 10. Acuerdo: Miembros.

Además de llamar a la iglesia a la oración, todos deben apoyar al nuevo pastor y tratar de comprender la visión y las cargas que Dios pondrá sobre su corazón por la iglesia.

## 11. Pastor interino.

Un Pastor interino es alguien que ayuda a llenar el vacío de liderazgo durante la transición pastoral. Permiten que la junta se concentre en identificar candidatos calificados y que el personal continúe enfocándose en sus Carteras ministeriales. Es un puesto temporal que depende directamente de la junta (Superintendente de Distrito para una Iglesia Afiliada al Distrito) para llevar a cabo una descripción de trabajo por escrito.

## A. Beneficios de un pastor interino.

1. La predicación consistente, no tener que recibir a una persona diferente cada semana.
2. Enfoque de la junta. Dar a la junta la libertad de centrarse en la búsqueda pastoral.

**Etapas 5: Recepción de currículos.** Espere recibir currículos. La junta o el comité de búsqueda organizará los currículos en las categorías A, B y C.

A = Fuerte candidato para contactar y explorar.  
B = Posible candidato para ser revisado o considerado en un momento posterior.  
C = Candidato no calificado o no deseado para ser notificado de inmediato.

Es importante que la junta haga esto y tenga un consenso sobre cada nombre.

**Etapas 6: Exposición y referencias del ministerio.** En esta etapa, los miembros del comité revisan los currículos, los CD de audio o los enlaces de Internet, y cualquier otra información útil sobre "A lista de candidatos". Debido a que el pastor principal es el comunicador principal en la iglesia, es importante que la junta esté expuesta a su ministerio de predicación y enseñanza.

**Etapas 7: Entrevista preliminar telefónica (solo audio) de un "candidato de la lista A."** En esta fase, los miembros del comité entrevistan a los posibles candidatos por teléfono para evaluar las calificaciones y la competencia.

**Etapas 8: Entrevista en video con todo el comité.** En esta etapa, la junta entrevista a posibles candidatos utilizando aplicaciones de reuniones en línea para obtener información personal, familiar y ministerial adicional. [www.gotomeeting.com](http://www.gotomeeting.com) (iPhone or Mac applications), [Zoom](http://www.zoom.com) ([www.zoom.com](http://www.zoom.com)), or [Google Hangout](http://hangouts.google.com) ([hangouts.google.com](http://hangouts.google.com)) tienen entrada gratuita o asequible para opciones de nivel de entrada.

**Etapas 9: Visita contextual.** En esta fase, un miembro o un pequeño equipo visita la iglesia donde el candidato ministra para ver, escuchar y sentir personalmente al candidato en el ministerio en tiempo real. No se debe establecer contacto con el candidato ni recibir notificación previa. El equipo también debe pasar por las instalaciones después del horario de atención para ver que tan bien se mantienen las cosas y tener una idea de la vida de la iglesia.

**Etapas 10: Entrevistas personales.** La junta debe reducir su lista de candidatos potenciales a dos (2) o preferiblemente tres (3) que serán invitados a visitar a su familia (costo a su cuenta) para entrevistar en persona. Esto le da a la junta (y los cónyuges) y al candidato (y su cónyuge) la oportunidad de reunirse como grupo e interactuar juntos.

**Etapas 11: Viaje de regreso.** Después de entrevistar a dos o tres candidatos potenciales, la junta debe limitar las opciones a un candidato principal. Se invitará al candidato principal a regresar con su familia para reunirse con la junta y el personal. Durante este tiempo, pueden hacer cualquier pregunta que deseen, así como tener tiempo libre para explorar la ciudad, visitar los sitios del ministerio, pasar tiempo con el equipo y tener una sensación de "botas en el suelo" para el ministerio.

**Etapas 12: Candidatura oficial.** En esta etapa, la junta invita a su mejor candidato a regresar como nominado de la junta para reunirse con líderes clave, interactuar con la gente y ser votado.

**Etapas 13: Preparación.** En la última fase, la junta se prepara para la llegada del pastor recién elegido y ayuda a proporcionar una transición sin problemas mediante la planificación de la logística. La junta también debe estar preparada para proporcionar una carta oficial confirmando el paquete de remuneración para ayudar a su nueva familia a encontrar una vivienda temporal.

Además, la junta también deberá movilizar equipos para ayudarlos a mudarse, proporcionar comidas, un día de bienvenida y logística. Posibles elementos para considerar son la preparación de la oficina para incluir la configuración de la computadora con todos los programas, aplicaciones y accesos necesarios, teléfono celular, llaves, correo electrónico orientación de la oficina, y las necesidades únicas de ese individuo.

2. **Secretario.** Esta persona debe tener habilidades organizativas, estar disponible y sentirse cómoda con el correo electrónico y la tecnología.

- Deben enviar por correo electrónico las agendas de la silla, tomar actas, organizar los archivos de los candidatos.
- Distribuir todas las notas después de una reunión.
- Coordinar con una persona aprobada en la oficina de la iglesia y configurar archivos confidenciales a las que el comité pueda acceder.

3. **Responsable de hostelería.** El trabajo de esta persona es planificar y entretejer a los candidatos que vienen a las entrevistas.

- Administrar las reservas de aerolíneas, alquiler de coches y reservas de hotel.
- Administrar itinerarios y toda la logística de la visita. Por ejemplo la cena y juntas.
- Debe ser el único enlace entre el entrevistado y el departamento de contabilidad para obtener los recibos de reembolso.
- Administrar que los entrevistados tengan un cheque de reembolso por cualquier gasto aprobado ANTES de salir de la entrevista.

8. **Toma de decisiones.** La junta deberá decidir cómo quieren tomar decisiones con respecto al proceso de búsqueda pastoral. Hay dos aspectos sobre los que la junta deberá discutir y llegar a un acuerdo.

1. **El voto mínimo** necesario para deliberaciones, decisiones y convocatorias de un candidato. Las opciones más comunes son:

- Voto unánime.
- Un voto por consenso: todos los miembros dan su consentimiento a la decisión, incluso si algunos no la prefieren.
- Una mayoría o dos tercios de los votos: un número mayor de la mitad de los presentes con el 51 por ciento se conoce como mayoría simple. Dos tercios o el 66 por ciento se conocen como mayoría de dos tercios.

## 2. **Etapas del proceso para las iglesias del Concilio General.**

Las iglesias del Concilio General son autogobernadas y tienen la libertad de determinar su proceso. Las iglesias Afiliadas al Distrito están bajo la supervisión del Distrito y deben cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por el Concilio del Distrito.

**Etapas 1: Preparación previa a la búsqueda.** La mejor manera de comenzar este proceso es que la junta revise este manual, determinar responsabilidades, elaborar estrategias escribir una biografía de la iglesia, una descripción del trabajo y un perfil del "candidato ideal," determinar un presupuesto de búsqueda y firmar acuerdos de confidencialidad con los miembros.

**Etapas 2: Publicidad de la inauguración.** Una vez que la junta ha compilado el perfil de la iglesia, la descripción del trabajo y el perfil del candidato, lo más importante es anunciarlo.

**Etapas 3: Búsqueda Consejo.** En esta etapa, la junta deberá buscar el consejo de los líderes del distrito. El Superintendente de Distrito pasa gran parte de su tiempo entrenando iglesias y candidatos a través de este incómodo proceso. Su sabiduría y consejos pueden ahorrarle a la iglesia muchos dolores de cabeza y pérdida de tiempo. Asegúrese de notificarles sobre la apertura e invitar al Superintendente de Distrito a una reunión de la junta para asesorar a la junta, ofrecer recursos y responder preguntas que la junta pueda tener. Son un recurso maravilloso que puede ser de ayuda durante todo el proceso.

**Etapas 4: Orientación a posibles candidatos.** Poco después del anuncio de la renuncia, la junta comenzará a recibir recomendaciones de posibles candidatos y consultas de interés. Sin embargo, la junta también deberá reclutar posibles candidatos. Esto requerirá que la junta inicie contacto con candidatos potenciales que fueron referidos o recomendados por otros. Cada contacto con posibles candidatos debe ser profesional, organizado y mostrar respeto por su privacidad.



**7. El Comité de Búsqueda Pastoral.** Puede ser la Junta de la Iglesia, un grupo separado o un grupo combinado. Debería tener tanto hombres como mujeres, jóvenes y adultos mayores, pero limitado a cinco personas que califiquen, no más de diez en una iglesia más grande, marcadas con respeto, madurez y discernimiento espiritual, personas no dadas al conflicto y abiertas a trabajar juntas.

#### **A. Responsabilidades:**

1. Cuando se planea o se ha producido una vacante en la oficina del pastor, la junta y el comité de búsqueda pastoral deben buscar el consejo del Superintendente de Distrito. Los beneficios pueden ser su experiencia de ministerio en tiempos de cambio de pastores. El puede tener recursos como información de quienes esperan una oportunidad de pastoral una iglesia, etc.
2. Considere la posibilidad de obtener los servicios de un pastor interino durante la búsqueda.
3. Llame a la iglesia a orar que Dios les guía en escoger a un pastor nuevo.
4. Haga una determinación en oración de las metas y necesidades de la iglesia.
5. La Mesa Directiva puede discretamente buscar candidatos potenciales de nombres dado a ellos. La lista debe ser examinado y las entrevistas y evaluaciones de candidatos potenciales no se deben pasar por alto.
6. De una lista de candidatos potenciales, La Mesa Directiva debe recomendar un candidato para que sea votado por los miembros. Recomendamos que la Mesa Directiva elija y recomiende que solo se presente un candidato a la membresía de la iglesia para su votación. Esto evitará la sensación de competencia cuando aparezcan varios nombres en la misma balota. Si no hay elección, la junta debe repetir el proceso y prepararse para recomendar otro candidato para votar.
7. El comité debe recordar que no se les da la autoridad o expectativa para seleccionar al próximo pastor. Solo están a cargo de servir como un comité de nominación / selección para presentar al candidato más disponible y calificado. En la mayoría de los casos, los miembros de la iglesia son los únicos con poder para elegir e invitar a un individuo para que sea el pastor principal por un voto de dos tercios.

#### **B. Posibles funciones del comité de búsqueda pastoral.**

Delegar tareas en el comité de búsqueda es una oportunidad para que su junta comparta la carga y dividir las responsabilidades. Aquí hay algunos trabajos sugeridos.

1. **Líder de equipo (la silla).** Esta persona debe tener el tiempo, la disponibilidad y el talento para liderar.
  - Debe ser la única persona que interactúe con los solicitantes antes de seleccionar a un candidato.
  - Debe proporcionar a la oficina del superintendente el nombre, la dirección y el número de teléfono para que se pueda mantener una comunicación adecuada.
  - Debe liderar los esfuerzos de comunicación de la junta para mantener informada a la congregación y asegurarse de que toda la comunicación refleje con precisión las decisiones de toda la junta.
  - Debe liderar los esfuerzos de oración de la iglesia y asumir la responsabilidad de colaborar con la junta, el pastor interino y el personal para ayudar a la iglesia a mantenerse enfocada en la oración.

#### 4. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS IGLESIAS EN TRANSICIÓN.

Las tendencias organizativas difieren de una iglesia a otra, sin embargo hay unas cosas que tienen en común en tiempo de transición.

1. Apertura y receptividad a cambios positivos o debilidad y disminución de asistencia.
2. Pacificar el dolor por la pérdida de un pastor y una familia amados.
3. El surgimiento potencial de personalidades dominantes e intereses en competencia.
4. Pérdida de ánimo o visión, especialmente en una transición no planificada.

#### 5. ¿JEFES O VISIONARIOS?

Algunas juntas cometen el error de usar las transiciones pastorales como una oportunidad para establecer una nueva visión, determinar metas a largo plazo y tomar decisiones financieras importantes (expansión de edificios, ampliación de equipo, ajustes salariales y aumento de deuda y compromisos financieros). El papel principal de la junta durante esta transición es encontrar un nuevo pastor y administrar la iglesia en el interin.

**A. Durante la transición:** Toda la energía y los recursos de la junta deben estar enfocados.

*El propósito de la junta durante esta transición pastoral es identificar al mejor candidato, administrar los misterios existentes, eliminar obstáculos y posponer la expansión de una manera que cree margen, opciones y oportunidades para nuestro futuro líder.*

#### 6. Gobernanza y valores fundamentales.

Aunque todas las iglesias afiliadas a las Asambleas de Dios compartan una doctrina similar, se les da cierta libertad para elegir su gobierno, valores y visión. Los Reglamentos son las reglas escritas que establecen cómo opera la iglesia. Tener copias para revisión es una forma de comunicar al candidato lo que la iglesia está a punto de hacer.

**A. Gobernanza.** La forma en que una iglesia toma decisiones, quién las toma y los límites de responsabilidad se denominan gobernanza. Todos quieren ser parte de una iglesia en la que se puede confiar.

**La mayoría de las iglesias de las Asambleas de Dios adoptan una combinación de formas presbiterianas / congregacionales de gobierno de la iglesia.** Este modelo híbrido reconoce a la membresía como el cuerpo que tiene las decisiones finales de la iglesia, pero delega autoridad y deberes a otros para que actúen en su nombre. El poder se delega y, a veces, incluso se comparte en áreas superpuestas. Esto permite que la mayoría de las iglesias de las Asambleas de Dios tengan suficientes estructuras de responsabilidad y, al mismo tiempo, se beneficien de una mesa directiva y sean dirigidas por un liderazgo visionario. Nos ayuda a ser responsables, decisivos y receptivos al mismo tiempo.

**B. Declaraciones de propósito, misión o valor central.** Identifique los valores fundamentales y haga una declaración de misión que debe ser incluida en la anuncio de la iglesia al candidato.

**C. Reglamentos.** Indique las calificaciones y responsabilidades del pastor principal.

**D. Actualización.** Cerrar la lista y la limpieza de la lista de membresía hasta después de la elección de un nuevo pastor.

## A. Entrevista de salida.

Una entrevista de salida también puede ser un buen lugar para intercambiar información que pueda ayudar a guiar a la iglesia y al pastor (o equipo) tocante de debilidades y fortalezas. Un pastor sabio querrá bendecir a la iglesia de la que se va, y la iglesia también querrá bendecir al pastor antes de que se vaya.

Una entrevista de salida es un diálogo informal entre la junta de la iglesia y el pastor saliente. Estas entrevistas generalmente se realizan para juntar información vital sobre la experiencia del líder anterior y para obtener comentarios honestos sobre la visión, la misión y la salud actual de la iglesia. Aquí hay algunas reglas básicas sugeridas para que estas reuniones sean productivas.

- Todos de la mesa deben asistir la junta, no un subcomité. Esto asegura que todos escuchen la misma información de primera mano sin necesidad de resúmenes por parte de otros.
- La discusión debe ser positiva y productiva. No debe usarse como una plataforma para lastimar a alguien o liberar las frustraciones. El objetivo es obtener información que ayude a la iglesia a hacer una buena transición y evitar obstáculos.
- Todos los temas pendientes deben abordarse en esta entrevista.
- Último cheque de pago, último día de beneficios, información de jubilación, llaves, asuntos no resueltos, contactos futuros con miembros, eliminación de nombres de las cuentas de cheques, etc.
- Siempre planifique un culto final en el que bendigas la obra del Señor y sus planes futuros para su iglesia. Si quieres una bendición, sé una bendición.

## 3. Lista de oración.

### DÍAS DE ORACIÓN:

Declaración de la iniciativa de oración de búsqueda pastoral: Sabiendo que la fuente más subutilizada de poder espiritual en el ministerio es la intercesión por los líderes cristianos, la junta quisiera llamar a la iglesia a orar por cada uno de los siguientes elementos cada día del mes durante esta transición. Continúe rotando a través de la lista hasta que se identifique a nuestro nuevo pastor. Algunas áreas por las que orar, agregue según sea necesario.

1. FAMILIA DURANTE LA TRANSICIÓN: Ore por el pastor y la familia presentes y futuros. (reubicación, venta / compra de una vivienda, mudanza, empaque y desembalaje).
2. UNIDAD: Ore para que nuestra iglesia esté unida durante la transición pastoral.
3. LIDERAZGO DE TRANSICIÓN: Ore por nuestra junta, equipo, pastor interino y oradores invitados durante esta transición.
4. VALOR Y DISCERNIMIENTO: Tienen que hacer muchas decisiones importantes.
5. MINISTROS AFECTADOS: Ore por los ministros del equipo y sus familias en ambos lados de esta transición.
6. FE Y OPTIMISMO: Ore para que la iglesia tenga fe sobrenatural, paciencia y confianza en que Dios está dirigiendo y guiando este proceso.
7. RECURSOS: Ore para que nuestra membresía permanezca fiel en sus diezmos, ofrendas y donaciones misioneras durante la transición pastoral.
8. MULTI-GENERACIONAL: Ore para que nuestro futuro pastor pueda conectarse con las diversas generaciones y culturas representadas en nuestra iglesia.
9. CONFIRMACIÓN MUTUA: Ore para que toda la congregación sienta una sensación de paz y confirmación a medida que el nuevo pastor es confirmado a través del voto de los miembros oficiales.
10. AVIVAMIENTO: Ore para un movimiento de parte de Dios y que almas nuevas sean salvas.

Saludos, ¿eres llamado al ministerio? Sí, entonces hay que organizar mejor.

### **1. ¿Por qué nos preparamos?**

Un plan de sucesión no es garantía de éxito, pero es mejor que ningún plan y el caos. Nuestra historia es que nuestras iglesias no tenían visión en esta área, solo llena el púlpito. Cada vez que una iglesia tiene un pastor nuevo, comenzaban de nuevo. Mi intención es que cada iglesia tenga una visión, una meta, un deseo de lo que quieren lograr como iglesia. Este estudio es para ayudar a la iglesia y al pastor a realizar la tarea de planificar bien el ministerio de la iglesia y, cuando sea necesario, la transición del pastor.

### **A. Ser proactivo.**

Un pastor sabio planificará bien su ministerio y su salida. Tener cosas por escrito, como una Constitución y Reglamentos y un Manual de Políticas que indique cómo funcionará el proceso, es un paso en la dirección correcta. Cada pastor debe hacer una buena transición, su futuro depende de ello, el futuro de la iglesia depende de ello. Las malas transiciones enfocan el crecimiento de la iglesia y representan un desafío negativo para el pastor entrante. Una transición positiva permitirá a los miembros de la iglesia reconocer que el cambio es parte del proceso de crecimiento de Dios y beneficiarse de él. Tener un plan permitirá a la iglesia permanecer organizada una junta y un comité de búsqueda para trabajar juntos. Podemos planificar nuestro futuro.

### **B. La iglesia incurrirá en un costo.**

Una transición pastoral tendrá un costo que puede llegar a ser bastante grande. Algunos pueden ser gastos de entrevista, gastos de mudanza, gastos de despedida. Los que dirigen la iglesia deben comprar y estudiar libros que traten de transiciones pastorales. Estar preparado es clave para la calidad.

### **C. ¿Qué pasa si el pastor muere?**

¿Cómo sabremos qué hacer? COVID demostró que las iglesias grandes como las pequeñas deben planificar mejor. El superintendente Gene Roncone afirma: "Asegurar un nuevo pastor es muy parecido a un trasplante de corazón. Se necesita compatibilidad, fe y paciencia. El cuerpo debe tener tiempo para aceptar el corazón y el corazón debe tener tiempo para aprender y adaptarse al cuerpo."

### **2. El pastor que se va.**

La etiqueta y la dignidad del pastor saliente son primordiales. El Concilio General de las Asambleas de Dios establece las siguientes pautas con respecto a la ética ministerial.

"Se desaprueba toda conducta descortés, y se advierte a todos los ministros que no interfieran con los pastores a cargo de las asambleas, ya sea entrando en su trabajo sin consentimiento o por correspondencia con los miembros de la asamblea que perjudique la influencia del líder. Toda la correspondencia que concierne a toda la asamblea se dirigirá al responsable y no a los miembros individuales. Donde no haya pastor, las cartas concernientes al trabajo se dirigirán a los oficiales de la asamblea. Cualquiera ministro que ofenda así estará sujeto a disciplina."

"A menos que lo solicite específicamente la silla de la mesa directiva (o el interino) o el pastor recién elegido, el pastor anterior debe asumir que su ayuda, contribución o participación no son necesarios. Sería prudente que toda la junta y el pastor saliente discutieran este tema y llegaran a un acuerdo antes de la partida de los pastores. Quiéres hacer todo lo que esté a su alcance para que los demás sepan que pueden contar con usted para adoptar con firmeza las más altas normas de ética ministerial." (Gene Roncone)

## Pasando la Batuta de la Transición Pastoral

### Tabla de Contenido

1. ¿Por qué nos preparamos?
  - A. Ser proactivo.
  - B. La iglesia incurrirá en un costo.
  - C. ¿Qué pasa si el pastor muere?
2. El pastor que se va.
  - A. Entrevista de salida.
3. Lista de oración.
4. Características Generales De Las Iglesias en Transición.
5. ¿Jefes o Visionarios?
  - A. Durante la transición.
6. Gobernanza y valores fundamentales.
  - A. Gobernanza.
  - B. Declaraciones de propósito, misión o valor central.
  - C. Reglamentos.
  - D. Actualización.
7. El Comité de Búsqueda Pastoral.
  - A. Responsabilidades.
  - B. Posibles funciones del comité de búsqueda pastoral.
8. Toma de decisiones.
9. Pacto: Nuevo Pastor.
10. Pacto: Miembros.
11. Pastor interino.
  - A. Beneficios de un pastor interino.
  - B. Seleccionar un pastor interino.
12. Comunicación.
13. Candidatos Internos.
14. Mi Promesa.
15. Salir Bien.
  - A. La carta de despedida del pastor
  - B. Se debe enviar una carta
  - C. Entrevista de salida.

Saludos, Esta es una descripción general de la información necesaria relacionada con el área de la transición pastoral. Deseo brindar la información necesaria para ayudar cuando se produzcan transiciones previstas e imprevisibles. Quiero dar "Crédito de Recursos" al Superintendente Gene Roncone por su trabajo realizado para crear el recurso, "Rise Up / Levántate." El plan que hagas para salir bien será el plan que te levantará como pastor. Si no planeas, eso afectará su reputación como ministro.

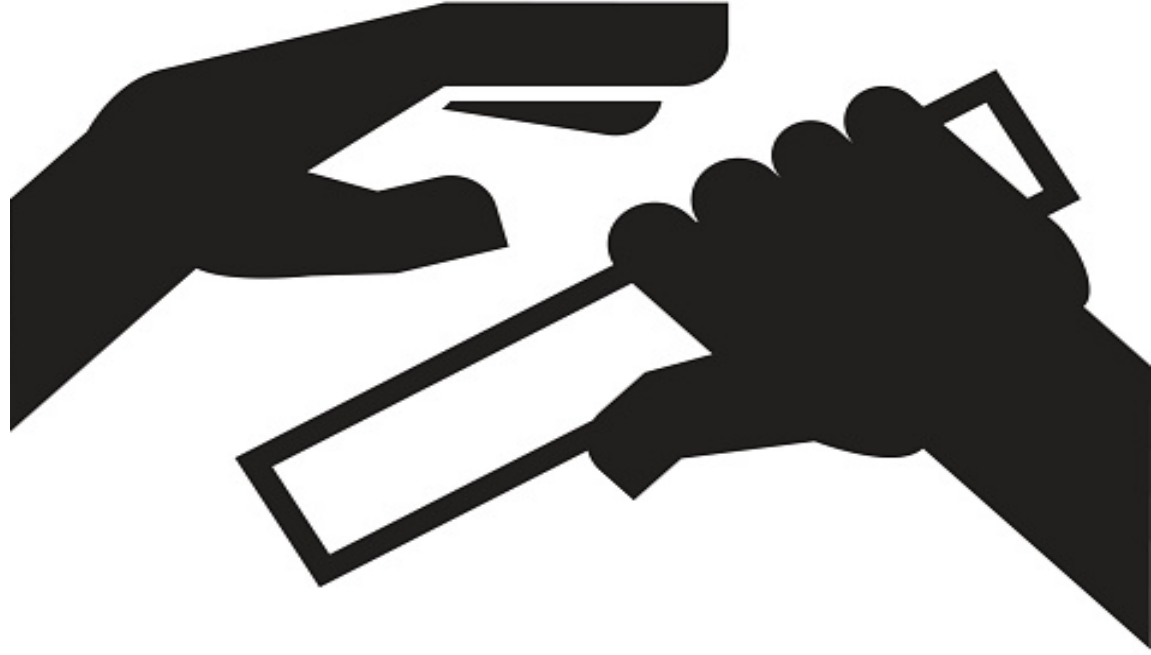
Los días de permanecer en una iglesia por dos años y luego cambiar a otro lugar son historia. Muchos ministros proclaman tener muchos años de experiencia, no estoy en desacuerdo, lo que he observado es que muchos no tienen una experiencia positiva. Cuando uno permanece el suficiente tiempo para vivir sus decisiones, los sermones cambiarán a amor y guía. Esta sinopsis servirá para ayudar a quienes quieren dejar un legado y una iglesia organizada para el crecimiento continuo. Serás recordado por algo; queremos que sea un legado positivo.

"Oh SEÑOR, tú eres el Dios que da aliento a todas las criaturas. Por favor, nombra a un nuevo hombre como líder de la comunidad.<sup>17</sup> Dale a alguien que los guíe dondequiera que vayan y que los conduzca en batalla, para que la comunidad del SEÑOR no ande como ovejas sin pastor." Números 27: 16-17 NTV  
"Toda la gente se reunió con un propósito unificado". Nehemías 8:1, NTV



# ***Pasando la Batuta de la Transición Pastoral***

Una guía por la iglesia para ayudar a prepararse para el próximo líder



CREDIT: GENE RONCONE, SUPERINTENDENT ROCKY MOUNTAIN NETWORK for all the research and creating the resource "Rise Up" that is the resource for this synopsis.