

MENTOREO

GUÍA DEL ENTRENADOR

Bienvenido al mundo del mentoreo. En este taller, de cuatro sesiones, usted conocerá lo básico que debe saber acerca de un programa de mentoreo. Aún cuando lo que se enseña en estas cuatro sesiones puede aplicarse en diferentes contextos de la iglesia, el propósito en particular de este entrenamiento está enfocado en aquellos que capacitarán a sembradores de iglesias en procesos de entrenamiento.



CONTENIDO

Sesión 1

¿QUÉ SIGNIFICA MENTOREAR?	3
---------------------------------	---

Sesión 2

MENTOREO, EL APRENDIZ ADULTO	13
------------------------------------	----

Sesión 3

LA RELACIÓN DE MENTOREO	22
-------------------------------	----

Sesión 4

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL MENTOREO	34
--	----

REGISTRO DEL MENTOR	40
---------------------------	----

ABC DEL SEMBRADOR	42
-------------------------	----

Red de Multiplicación | 2013

Última versión 03/06/13

Todas las versículos fueron tomados de la Biblia versión Reina Valera 1960 a menos que se especifique lo contrario.

SESIÓN UNO

¿QUÉ SIGNIFICA MENTOREAR?

Basado en los Capítulos 1 de los libros *Why We Must Mentor Church Planters* y *Masterful Mentoring*



INTRODUCCIÓN

Esta sesión estudia el mentoreo a sembradores de iglesias. Proveerá a sus pastores, o personas involucradas en el proceso, el conocimiento y recursos necesarios para realizar un mentoreo exitoso a un sembrador de iglesias. También proveerá las herramientas necesarias para asegurar que la inversión en personal, recursos y tiempo tenga éxito en el nacimiento de una nueva iglesia que traiga la gloria a Dios; pues la siembra exitosa de iglesias saludables siempre expandirá el Reino de Dios.

En esta primera sesión, usted será introducido a tres conceptos básicos que proveerán el fundamento para el estudio del proceso de mentoreo. Usted aprenderá a definir los términos principales relacionados con el mentoreo, a reconocer los fundamentos teológicos del mentoreo y a descubrir la aplicación de estos principios en ejemplos bíblicos seleccionados acerca del mentoreo.

DEFINIENDO "MENTOREO"

Explique que el uso de las palabras *mentor* y *mentoreo* en los negocios y la educación, nos proveen de un entendimiento en común de estos términos. Usted podría preguntar por qué es necesario definir el concepto en esta parte. Se sugieren las siguientes respuestas:

1. Una definición exacta clarifica el concepto y provee de una imagen mental precisa del proceso, la gente involucrada y sus roles.
2. Al identificar específicamente el objetivo, los supuestos incorrectos son reemplazados por conceptos positivos.
3. Las definiciones apropiadas proveen de medios precisos para medir el rendimiento de los participantes en todas las fases del proceso de mentoreo.

Las siguientes definiciones para mentoreo van de lo simple a lo complejo. Revise cada una de ellas y considere las implicaciones de cada concepto expresado. Invite a los participantes a subrayar los aspectos clave del mentoreo que ellos encuentren en las definiciones y luego pídale compartir lo que hayan identificado.

UNA SIMPLE DEFINICIÓN

El mentoreo es una **RELACIÓN** intencional de largo plazo en la cual una persona imparte su **EXPERIENCIA**, **CONOCIMIENTO** y **VISIÓN** para desarrollar la capacidad y destrezas en **OTROS**.

Paul Stanley y J. Robert Clinton describen el mentoreo como "una experiencia relacional en la cual una persona **EMPODERA** a otra, compartiendo los **RECURSOS** que Dios le ha dado"

(1992:33). Ellos expanden la definición al aumentar algunos elementos incluidos en la relación de mentoreo.

Mentoreo es un proceso relacional en el cual un mentor, que conoce o ha experimentado algo, transfiere ese algo (recursos de sabiduría, información, experiencia, confianza, intuición, relaciones, estado, etc.) a un mentoreado, de una forma y en un tiempo apropiados, de manera que facilite el desarrollo o empoderamiento (1992:40).

Actividades:

- a. Pida a los participantes compartir lo que han subrayado. Escriba las ideas clave o frases en una pizarra, o en un pedazo grande de papel.
- b. Pida a uno de los participantes que explique acerca del significado o que comparta un ejemplo de las frases clave que ellos identifican. Asegúrese que ellos mencionen lo siguiente:

CONCEPTOS CLAVE

(1) El mentoreo es un proceso relacional; (2) el mentor tiene experiencia que compartir; (3) algo es transferido; (4) el mentor facilita el desarrollo y (5) el mentor empodera.

A continuación, solicite a los participantes leer la segunda definición y que busquen similitudes e ideas nuevas relacionadas con la definición anterior. Esta definición proviene de Jim Osterhouse y Gary Teja en su libro *Masterful Mentoring*.

Para todos los intento y fines... mentoreo [es] la actividad de ayudar a otra persona a crecer en sus habilidades, carácter, y conocimiento, en cualquier área de la vida. Por lo general, esto implica que una de las dos personas es más experimentada, experta y por lo tanto tiene algo que vale la pena transmitir a la persona más joven, de menos experiencia y conocimiento. El sistema de entrega para dicha "transmisión" es a lo que llamamos mentoreo (2012:3).

Actividad: pida a cualquier participante, que haya experimentado una relación de mentoreo formal, que comparta como su experiencia se compara con las definiciones de estos autores. Luego el grupo deberá comparar las definiciones. Puede que usted quiera utilizar estas preguntas para encaminar y enfocar la discusión:

- ¿Qué similitud hay con las definiciones?
- ¿Qué ideas tienen en común?
- ¿Qué ideas nuevas acerca del mentoreo provee la segunda definición?

Es posible que usted quiera hacer preguntas adicionales para clarificar los elementos específicos de estas definiciones:

- ¿Cuál es el significado de "proceso relacional"?
- Según estos autores, ¿cuál es el objetivo del proceso de mentoreo?
- ¿Qué áreas de la vida y experiencia están involucradas en el mentoreo?
- Acerca del proceso de mentoreo, ¿qué nos dice la frase "facilita el desarrollo o empoderamiento"?

DEFINIENDO "MENTOR"

La palabra *mentor* se origina en el poema épico de Homero, la *Odisea*. Cuando Odiseo va a la Guerra con Troya, confía a su hijo, Telemaco, al cuidado de un sirviente sabio y de confianza, llamado Mentor. Mentor era responsable de guiar el desarrollo social de ese hombre joven, así como su educación y preparación para la vida. Por lo tanto, un mentor es comúnmente definido como un consejero, maestro sabio y de confianza. Esto se refleja en la definición estándar del diccionario que dice: "un consejero de confianza o guía". Ésta sugiere que *tutor* y *entrenador* son sinónimos.¹

Para nuestros propósitos, un mentor es una persona con experiencia que entra en una relación para el desarrollo de un individuo, de menos experiencia, con el propósito de aumentar las habilidades, destrezas, perspectivas de esa persona y de madurez espiritual en relación al ministerio.

Actividad: Como parte de su definición, Osterhouse y Teja, utilizan varias metáforas, o palabras para describir a un mentor. Discutan acerca de cómo cada una de esas palabras, contribuyen a la definición de mentor.

- Partera
- Co-aprendiz
- Guía (señala el camino)
- Proveedor de un mapa de vida
- Entrenador
- Salvavidas
- Confidente (cultivador de gente)

DEFINIENDO "MENTOREADO"

Explique a los participantes que antes de 1978 las palabras *protegido* y *aprendiz* eran comúnmente utilizadas para describir a la segunda persona en la relación de mentoreo.² Cada una de estas palabras transmite significados de dependencia, y control o protección por el mentor, que no favorecen la comprensión del concepto en relación al ministerio de sembrar iglesias. Por ello es que hemos escogido utilizar "mentoreado" como el término apropiado para describir a la segunda persona en la relación de mentoreo. Revise las siguientes definiciones de mentoreado tomadas del libro *Mentoreo Magistral*, y luego utilice las frases clave que están a continuación para ayudar a los participantes a entender la naturaleza del mentoreado.

El mentoreado es también un aprendiz adulto con roles específicos a desempeñar, diferentes a los que tiene un "protegido" o de un niño que necesita ser alimentado. "La esencia de una relación efectiva es ahora dirigida por el mentoreado en lugar del mentor". En otras palabras, la palabra mentoreado por sí misma implica una manera diferente de ver el proceso de mentoreo y la relación de mentoreo. El

¹ *Diccionario Merriam Webster's Tenth Collegiate.*

² Osterhouse y Teja 2012:8.

mentoreado no es un participante pasivo sino activo en este proceso. El mentoreado es "alguien que hace un esfuerzo para evaluar, internalizar y utilizar efectivamente el conocimiento, destrezas, ideas, perspectivas o la sabiduría ofrecida... quien busca tal ayuda y la usa apropiadamente para propósitos de desarrollo donde sea que se necesite". El mentoreado no es un clon de alguien más; en lugar de ello, es un individuo quien está siendo ayudado a lo largo del camino para desarrollar su propia unicidad.³

1. El mentoreado es un aprendiz adulto **ACTIVO** quien reconoce la necesidad **ADICIONAL** de conocimiento y consejo para desarrollar habilidades ministeriales y adquirir más conocimiento.
2. El mentoreado es "un aprendiz adulto quien **CONSCIENTEMENTE** ha realizado un viaje de desarrollo."⁴
3. El mentoreado es un participante **ACTIVO** en este proceso.
4. El mentoreado hace un esfuerzo para **EVALUAR, INTERNALIZAR, y BUSCAR** efectivamente el conocimiento, destrezas, ideas, perspectivas, o sabiduría ofrecida.
5. El mentoreado busca **AYUDA** y la utiliza apropiadamente para su desarrollo donde se lo necesite.
6. El mentoreado es un individuo que es ayudado a lo largo del camino para desarrollar su propia **UNICIDAD**.
7. Una efectiva relación de mentoreo está dirigida por el **MENTOREADO** en lugar del mentor.

Actividad: Divida a los participantes en grupos pequeños. Asigne la lectura de la descripción del mentoreado del libro de los autores Osterhouse y Teja que se encuentra arriba, y haga que los participantes discutan cómo esta representación da forma a nuestra comprensión del significado del mentoreo realizando lo siguiente:

- A. Utilice sus propias palabras para reafirmar las características del mentoreado que se listan anteriormente. ¿Hay alguna característica que le gustaría haber **profundizado**?
- B. Si la relación esta dirigida por el mentoreado, ¿cuál es el rol del mentor?

DISCIPULO, MENTOR, ENTRENADOR

En este punto puede que sea necesario aclarar algunos de los conceptos que quizás sean confusos en discusiones populares acerca del mentoreo. En la comisión final del Señor Jesús, él instruyó a sus seguidores a hacer discípulos en todas las naciones. ¿El discipulado y mentoreo tienen el mismo significado y logran los mismos objetivos? Algunos escritores ven el discipulado como un proceso de crecimiento espiritual para toda la vida, mientras que otros lo ven como un entrenamiento inicial en el vivir cristiano. Algunos se han referido al mentoreo como un discipulado avanzado (Brown 2012:48). ¿En qué punto el discipulado da paso al mentoreo? ¿De qué manera el mentoreo difiere de conceptos relacionados a discipular y entrenar?

³ Osterhouse y Teja 2012:8.

⁴ Laurent Daloz 1986:206.

DISCIPULAMOS **NUEVOS CREYENTES** — **FUNDAMENTO**: construyendo las bases.
 MENTOREAMOS **LÍDERES EMERGENTES** — **FORMACIÓN**: Proveyendo formación de liderazgo
 ENTRENAMOS **PROFESIONALES MINISTERIALES** — **FACILITACIÓN**: Ayudándolos a dar fruto.

Actividad: Si ha descargado el libro *Mentoreo Magistral* del internet, revise las diferencias entre estos términos y la Introducción del libro. Haga que los estudiantes discutan los términos y que distingan entre los tipos de ministerios necesarios en cada nivel de desarrollo de liderazgo. Haga que los participantes den ejemplos de qué personas pueden necesitar aprender los tres tipos de entrenamiento listados arriba.

FUNDAMENTO TEOLÓGICO PARA MENTOREAR

Esta sección está dividida en tres partes. En la primera parte, los participantes examinarán la manera en que Dios, en su Trinidad, provee lo básico para las relaciones humanas. La segunda parte describe la incorporación de este principio en la creación de Dios de seres humanos. La tercera parte explora la encarnación de Jesús y su ministerio como el modelo para el empleo de estas características en mentorear a otros.

LAS BASES EN LA NATURALEZA DE LA TRINIDAD

En esta sección usted ayudará a los participantes a entender cómo la naturaleza de la Trinidad se refiere a nuestra tarea de mentorear a nuevos sembradores de iglesias. Primero, explique que esto es una representación exacta de la manera en que Dios se ha revelado a nosotros.

Aún cuando la palabra trinidad no se encuentra en la Biblia, el concepto de la naturaleza trina de Dios se deduce a través del estudio de muchos pasajes distintos de la Biblia. La iglesia adoptó este término para explicar como Dios se ha revelado así mismo como Padre, Hijo y Espíritu Santo. Segundo, explique que la relación dentro de la Trinidad consiste en tres personas **que** existen en completa unidad y que son co-iguales, co-eternas e inseparables. Aplique esta descripción de la Trinidad al mentoreo de la **siguiente manera**:

- Dios es **AMOR**. Un aspecto clave de la naturaleza de Dios es Él mismo entregando amor.
- La Trinidad mora en una eterna **COMUNIDAD** caracterizada por amor y unidad.
- Dios es capaz de **RELACIONARSE** tanto entre la Trinidad como con sus criaturas.
- Dios **CUIDA** a la gente y a toda la creación.

Estas características de la naturaleza de Dios se reflejan en los seres humanos que El ha creado.

Actividad: Pida a los participantes que den ejemplos de cómo ellos han visto la naturaleza de Dios reflejada en Su creación. ¿Cómo estos aspectos de la naturaleza de Dios se relacionan a nuestro mentoreo?

LAS BASES EN LA CREACIÓN DE DIOS

La naturaleza y carácter de Dios se reflejan en Su actividad creativa. Su amor y su capacidad de relacionarse lo motivó a crear el universo para ser el objeto de Su amor y cuidado. Él creó todo lo que existe de la nada para Su propia Gloria y placer. La creación demuestra el enfoque hacia afuera de la benevolencia de Dios. Él actúa para el beneficio de otros. Para enfatizar este atributo, Él creó a los seres humanos a Su propia imagen y semejanza; capaces de amar, vivir en comunidad y en relación unos con otros.

En consecuencia, Dios creó seres humanos para vivir en comunidad y relacionarse. La "Trinidad" de Dios, y todo lo que implica, provee del modelo para las relaciones humanas. Dios no solamente creó, Él se relaciona con Su creación. Los seres humanos, entonces, son creados por Dios con capacidades especiales:

1. Somos creados para **AMAR**:

- Amar a Dios
- Amar a sus vecinos

2. Somos creados para **vivir en COMUNIDAD**:

- Vivir en amor e igualdad con otros humanos, modelando la unidad de la Trinidad.
- Comunidad es la expresión completa de una relación de amor.

3. Somos creados para **RELACIONARNOS**:

- Con el Creador
- Con el mundo creado. Esta relación dada por Dios incluye la responsabilidad de gobernar y cuidar al mundo creado.
- Con otros seres humanos.

4. Somos creados con la capacidad y responsabilidad de **CUIDAR** a otras personas y cosas creadas, no solamente a sí mismos:

- El enfoque de la creación de Dios es hacia el exterior, hacia otros.

Pregunta de discusión: ¿Cómo el ser creados a imagen y semejanza de Dios, afecta la manera en que nos relacionamos con otras personas?

Entre más nos ajustamos a la imagen de Dios en Jesucristo, más reflejamos Su amor y Su capacidad para vivir en comunidad. ¿Qué puede suceder cuando la imagen de Dios se manifiesta en una persona o en su ministerio? (Algunos ejemplos: paciencia con una persona difícil, perdón para un miembro de la iglesia quien ha ofendido a un hermano o hermana en Cristo, decir la verdad en amor).

LAS BASES DE LA ENCARNACIÓN

Actividad: Seleccione a diferentes participantes para leer estos cinco pasajes bíblicos: Juan 3:16; Mateo 20:28; Marcos 10:45; Juan 10:11 y Filipenses 2:5-11. Después de que cada pasaje sea leído, pida a otros participantes que expliquen lo que nos dice acerca de la Encarnación. ¿Cómo Jesús aplicó esto en Su enseñanza acerca de la grandeza del Reino de Dios? ¿Cómo ellos aplicarían eso al mentoreo?

Dios vino a **MORAR** con **GENTE** en una forma visible en la encarnación. Jesús, nació de la Virgen María, es Emmanuel, Dios con **NOSOTROS**. Él fue enviado al mundo por el amor de Dios (Juan 3:16). Vino a revelarnos al **PADRE**. Aún cuando Él es Dios encarnado, vino a servir, no a ser servido; vino a dar su vida por otros (Mateo 20:28; Marcos 10:45; Juan 10:11; Filipenses 2:5-10).

Al venir a nosotros en forma humana, Jesús nos indicó la manera por medio de la cual Dios quiere que utilicemos las capacidades que Él nos ha dado como seres humanos para **AMAR**, para **RELACIONARNOS**, para poder construir **COMUNIDAD** y para servir a **OTROS** para beneficio del Reino. Lo logró al entrar en una relación y desarrollar comunidad con sus discípulos. Marcos nos dice que entre sus muchos seguidores, Jesús escogió doce hombres, “designándolos apóstoles”, con un doble propósito. Primero, “que estén con Él” y “que Él les enviaría a predicar y a tener autoridad para echar fuera demonios” (Marcos 3:14-15). Aquí la prioridad es estar en relación con Él.⁵ Conociendo el tiempo limitado que tenía para ministrarles, el Buen Pastor pasó la mayoría de su tiempo mentoreando a los doce, enseñando, demostrando, y empoderándolos para seguir con su trabajo luego de su partida. Con sus palabras finales, Él les ordenó **MENTOREAR** a otros, así como él lo modeló (Mateo 28:19-20; Juan 20:21).

EJEMPLOS BIBLICOS DEL PROCESO DE MENTOREO

Muchas historias en las Escrituras demuestran el proceso de mentoreo como el Plan de Dios es logrado por humanos dirigidos y empoderados por el Espíritu Santo. Una generación sirve a otra. El padre enseña al hijo de su conocimiento de Dios para crear una herencia basada en Dios. Un líder enseña a su sucesor acerca de los caminos de Dios y de liderazgo. Las historias son muchas como para que estén contenidas aquí, por lo tanto nos enfocaremos en tres relaciones entre mentor y mentoreado que servirán para ilustrar el fundamento bíblico para el mentoreo.

Con los participantes, revise los elementos clave de la definición del mentoreo de los autores de Clinton y Stanley: (1) mentoreo es un proceso relacional; (2) el mentor tiene experiencia para compartir; (3) algo se transfiere, (4) el mentor facilita el desarrollo; (5) el mentor empodera. Use estos elementos como un marco referencial de trabajo para examinar el proceso de mentoreo en cada uno de los ejemplos bíblicos que siguen a continuación. Una prestación más completa de cada ejemplo está provista en el libro *Por qué mentorear Sembradores de Iglesias?* encontrado en el Equipo (kit) de Herramientas de Mentoreo.

MOISÉS Y JOSUÉ

Primero examine la historia de Moisés y Josué, su sucesor,⁶ cuya relación abarcó cuatro décadas. Mientras usted lee los pasajes, busque los elementos clave que el escritor utiliza para relatar la historia. Ya que ambos personajes son importantes en la historia del asentamiento en la Tierra Prometida, la siguiente actividad de grupo ayudará a los participantes a comprender los elementos vitales de la historia.

⁵ Este concepto está desarrollado completamente en el libro *El Entrenamiento de los Doce*, escrito por A. B. Bruce (1971) y *El Plan Maestro de Evangelismo* escrito por Robert E. Coleman (1963).

⁶ Mire este ejemplo explicado en el libro *Why we must mentor church planters?* (págs: 17–18).

Actividad: Haga que los participantes, individualmente o en grupos pequeños, lean los versículos seleccionados de los siguientes pasajes pertinentes acerca de la relación entre Moisés y Josué. Será de ayuda asignar lecturas por grupo. [Éxodo 17:9-14; 24:13-18; 32:17-18; 33:11; Números 11:24-29; 14:6-9, 30, 38; 27:18-23; 32:12; 34:17; Deuteronomio 1:38; 3:21-22, 28; 31:3, 7-8, 14, 23; 32:44-46; 34:9; Josué 1:1-18; 24:31; Jueces 2:7-11]. Después de la lectura, haga que los grupos contesten las siguientes preguntas:

1. Describa cómo se desarrolló la historia de Moisés y Josué.
2. ¿Qué conocimiento o experiencia poseía Moisés que Josué necesitaba?
3. ¿Cómo Moisés transfirió su conocimiento y experiencia a Josué?
4. ¿Cómo Josué se desarrolló o creció como resultado de su relación con Moisés?
5. ¿Cómo Moisés empoderó a Josué?
6. ¿Cuál fue el resultado final para la gente de Dios?

BERNABÉ Y SAULO DE TARSO

Bernabé y Saulo constituyen el elenco de la segunda narrativa que usted pondrá a su consideración. Tres años después de su conversión en Damasco, Saulo de Tarso viajó a Jerusalén para encontrarse con los apóstoles (Gálatas 1:18). Sin embargo, los creyentes en ese lugar estuvieron renuentes a creer que su antiguo perseguidor era ahora un creyente en Cristo. Aquí, Bernabé inició la relación de mentoreo con Saulo. Bernabé arriesgo su propia reputación al convertirse en el intermediario a través del cual Saulo, el creyente, fue aceptado en la comunidad de los apóstoles y creyentes.

Después, los apóstoles enviaron a Bernabé para observar, animar, y fortalecer a la nueva congregación de los creyentes gentiles en Antioquía. Inmediatamente vio la oportunidad de seguir desarrollando el ministerio de Saulo, y lo trajo de Tarso a Antioquía. Allí, con Bernabé como su mentor, Saulo empieza a florecer en su ministerio. Bernabé estaba todavía mentoreando a Saulo cuando el Espíritu Santo los escoge para un ministerio misionero. Bernabé demuestra un paso importante en el proceso de mentoreo al permitir a Saulo (ahora llamado Pablo) asumir un nuevo rol de liderazgo. Bajo la dirección del Espíritu, él libera a su mentoreado hacia el rol al cual Pablo había sido llamado. Conocer el tiempo justo para liberar al aprendiz es un paso crucial en el mentoreo exitoso.

Enfatice las claves de mentoreo contenidas en la historia.

- Bernabé fue un nombre dado por los apóstoles que significaba "hijo de ánimo o consolación" (Hechos 4:36).
- La relación de mentoreo fue iniciado por Bernabé (Hechos 9:27).
- Él vio o entendió el potencial de Saulo para el Reino de Dios (Hechos 9:27-29).
- Él encontró un lugar ministerial para Saulo y compartió ministerialmente con el (Hechos 11:25-26).
- Él dio el ejemplo que luego Pablo fue capaz de duplicar en su propio ministerio (1 Corintios 11:1; 2 Timoteo 2:2).
- Él fue capaz de permitir a Pablo tomar la posición de liderazgo. (Hechos 13:7-46).
- Bernabé también mentoreó a Juan Marcos, quien con Pablo escribió cerca de un tercio del Nuevo Testamento.

Actividad: Pida a uno de los participantes a utilizar las preguntas que constan a continuación, para describir cómo Bernabé mentoreó a Pablo.

1. Describa cómo se desarrolló la relación entre Bernabé y Saulo (Pablo).
2. ¿Qué conocimiento o experiencia tenía Bernabé que Pablo necesitaba?
3. ¿Cuál era el conocimiento o experiencia transferida a Pablo?
4. ¿Cómo se desarrolló o creció Pablo como resultado de su relación con Bernabé?
5. ¿Cómo empoderó Bernabé a Pablo?

PRÁCTICAS DE MENTOREO DE PABLO

Pablo duplicó el mentoreo que había recibido de Bernabé en todos los viajes misioneros que haría más tarde. En el libro de los Hechos y en las epístolas de Pablo, dieciséis personas son mencionadas en cuanto a haber trabajado juntamente con Pablo. Lucas nombra a otras siete personas como compañeros de Pablo en uno o más de sus viajes. Es incuestionable que todos ellos se beneficiaron de sus instrucciones y la relación que el tenía con ellos. El afecto que Pablo expresa hacia ellos en sus cartas confirma aquello. Los ancianos que lideraron la iglesia en Éfeso fueron producto del mentoreo de Pablo, al igual que los líderes de las siete iglesias de Asia (Hechos 19:10; Apocalipsis 2-3). Más adelante a, dos hombres en particular, Timoteo y Tito, Pablo dirige cartas cuyos contenido describen su instrucción personal. Pablo se dirige a ambos como "hijos en la fe," posiblemente indicando que ellos eran sus convertidos. Examine el libro de Hechos, las epístolas de Pablo, y las cartas a Timoteo y Tito para descubrir la naturaleza de las preocupaciones del mentoreo de Pablo para con sus más cercanos y conocidos mentoreados: Hechos 16:1-5; 17:14; 19:22; 20:4; 1 Corintios 4:17; 2 Corintios 1:1; 19:7:5-16; 8:6, 16-24; 12:18; Gálatas 2:1-3; Filipenses 2:19-22; 2 Tesalonicenses 3:1-3, 6; 1 Timoteo 1:2; 18-20; 2 Timoteo 4:10, Tito 1:4-5.

Actividad:

1. Describa cómo Pablo utilizó las relaciones para desarrollar líderes jóvenes.
2. ¿Cuál era el conocimiento de Pablo que Timoteo y Tito necesitaban conocer?
3. ¿Cuál era el conocimiento y la experiencia transferida a Timoteo y Tito?
4. ¿Qué hizo crecer a Timoteo y Tito como resultado de su relación con Pablo?
5. ¿Cómo Pablo empoderó a sus mentoreados?

RESUMEN

Por último, nosotros reflexionamos sobre los términos relacionados con el mentoreo. Nosotros también reconocemos sus fundamentos teológicos y exploramos ejemplos bíblicos seleccionados de mentoreo.

Actividad: Invite a los participantes a revisar el contenido de la sesión por medio de lo siguiente:

- Que los participantes hagan un listado de los aspectos clave del mentoreo que se mencionan en esta sesión.
- Solicite a los participantes que resuman los fundamentos teológicos para el mentoreo.

- Solicite a los participantes que aporten un ejemplo de palabra o frase que encapsule las lecciones aprendidas de los ejemplos bíblicos del mentoreo.
- Que los participantes identifiquen qué aspecto del mentoreo les gusta más y qué aspecto del mentoreo les parece más desafiante.

SESIÓN DOS

MENTOREO

EL APRENDIZ ADULTO

Basado en el libro *Why Is It Necessary to Mentor Church Planters?*



INTRODUCCIÓN

En esta sesión usted reconocerá al sembrador de iglesias como un aprendiz adulto. Explorará con estilos de aprendizaje de adultos, supuestos fundamentales, siete principios y ventajas de trabajar con aprendices adultos, desafíos al confrontarse con mentoreados y los beneficios del proceso de mentoreo.

Nuestros mentoreados son sembradores de Iglesias. Por el hecho de que son adultos, ellos no son cabezas vacías que deben ser llenadas con conocimiento. Cada uno tiene toda una vida de experiencias útiles al tomar decisiones y servirán como herramientas para procesar y evaluar información nueva. Sin embargo, la mayoría carece de experiencia en la siembra de Iglesias y en el ministerio pastoral. Todos tienen necesidades individuales, formas únicas de aprender y un tipo particular de inteligencia. Es importante considerar todos estos factores mientras los mentores caminan junto con los mentoreados a lo largo del proceso de siembra de Iglesias.

Los mentoreados han escogido entrar en una nueva fase de entrenamiento ministerial. El mundo de la siembra de Iglesias es desconocido en gran parte. Ellos necesitan desarrollar nuevas destrezas y expandir su base de conocimientos. Ellos buscan consejo sabio que facilite su desarrollo. Aquellos que sirven como sus mentores necesitan entrar en esta relación comprendiendo de qué manera los adultos aprenden mejor.

Tome en cuenta que los mentores que está entrenando son también aprendices adultos. Todo lo que se discute a continuación acerca de los mentoreados, también es aplicable para ellos.

Actividad: Pida a los participantes que identifiquen las diferencias más marcadas entre enseñar a niños y a adultos (usted volverá a esta lista más adelante en esta misma sesión).

ESTILOS DE APRENDIZAJE⁷

Los sembradores de Iglesias mentoreados representan un grupo diverso de personas, cada uno con habilidades y necesidades distintas. Utilizamos el término *estilos de aprendizaje* para describir la manera en que cada persona procesa nueva información. Usted debe asegurarse que los participantes reconozcan que no todas las personas aprenden de la misma forma. Los estilos de aprendizaje son innatos en cada persona, y las experiencias de aprendizaje pueden ser maximizadas al entregar información nueva de forma personalizada, es decir, a la medida de cada aprendiz, utilizando una variedad de métodos para facilitar la comprensión y retentiva. Los estilos que a continuación se listan representan aquellos más comúnmente reconocidos por los investigadores. Estas descripciones ayudan a los mentoreados a identificar su propio estilo de aprendizaje para maximizar así el valor de la relación de mentoreo.

⁷ Adaptado del Instituto de Tecnología Rochester, “*Adult Learners’ Characteristics*” (2012) y de los autores Sharon G. Fisher, “*Adult Learning Principles Workshop*” (1989).

AUDITIVO: Las personas aprenden mejor cuando la información es entregada de forma verbal. Experimentan altos niveles de recordación y retentiva para lecturas y discusiones. Pueden leer en voz alta o utilizando una grabadora para repasar lecturas como un medio para incrementar el aprendizaje.⁸

VISUAL: Los personas aprenden mejor cuando se demuestra o ilustra nueva información en formato visual. Tienen la más alta capacidad de recordar gráficos, imágenes e ilustraciones. Por lo general, prefieren sentarse en la primera fila con el fin de observar todo. Interpretan el lenguaje corporal del orador como parte de su experiencia de aprendizaje.

KINESTÉSICO*: También llamados aprendices táctiles. Son aprendices descubridores cuyas habilidades de aprendizaje se ve incrementada por medio del tacto y de la experimentación; pero encuentran dificultad en aprender por medio de leer o escuchar. Prosperan con métodos de instrucción del tipo "manos sobre algo", como por ejemplo experimentos químicos o dramatizaciones.

Frecuentemente, ellos usan garabatos u otras actividades similares para aumentar la comprensión mientras ponen atención a las lecturas.

AMBIENTAL: Los aprendices medio ambientales necesitan estar en control de su entorno. Un ambiente confortable, iluminación, y niveles de temperatura apropiada, incrementan sus habilidades de procesar y retener nueva información.

* La cinestesia o kinestesia o quinesia es la rama de la ciencia que estudia el movimiento humano. Se puede percibir en el esquema corporal, el equilibrio, el espacio y el tiempo. Proviene del griego κίνησις, "movimiento", y αἴσθησις /aísthesis/ "sensación", es decir, etimológicamente "sensación o percepción del movimiento" es el nombre de las sensaciones nacidas de la lógica sensorial que se transmiten continuamente desde todos los puntos del cuerpo al centro nervioso de las aferencias sensorias. (WIKIPEDIA)

Actividades:

1. Invite a cada persona a identificar cuál de esos estilos de aprendizajes el suyo. Puede pensar en algo de su experiencia personal que apoye su respuesta. Permita que uno o dos participantes expliquen cómo el conocer esto les ayuda a ellos y a otras personas a aprender.
2. Pregunte a los participantes cómo pueden ayudar a sus mentoreados a identificar su propio estilo de aprendizaje.
3. Pregunte a los participantes cómo podrían variar su estilo de mentoreo para ajustarse al estilo de aprendizaje de sus mentoreados.

CARACTERÍSTICAS DE LOS APRENDICES ADULTOS

Explique a los participantes que en esta lección usted explorará el mentoreo en relación a las características, necesidades y capacidades de los aprendices adultos. Esto evoca otra pregunta: ¿Cómo el mentoreo difiere del entrenamiento y desarrollo de adultos utilizando técnicas educativas?

⁸ Dos tercios del mundo son aprendices auditivos.

Enfatice que realizar una corta investigación acerca de cómo la gente aprende, nos ofrece algunas respuestas muy sólidas.

1. **PEDAGOGÍA** es el arte, la ciencia o la profesión de enseñar. Es también una palabra compuesta que proviene de las palabras griegas *paidos*, o "niño," y *ago*, que significa "liderar," literalmente significa dirigir o enseñar a un niño. Se la usa comúnmente para referirse a métodos o estrategias de instrucción. Sin embargo, investigaciones recientes acerca de la educación para adultos, han demostrado que los patrones para este tipo de aprendizaje difieren mucho de los aprendizajes para niños o jóvenes. Estos estudios han llevado a la introducción de un nuevo enfoque estratégico para la educación de adultos, llamado *andragogía*.
2. **ANDRAGOGÍA** es la práctica de ayudar a los adultos a aprender. Para nuestros propósitos, andragogía significa la aplicación de la teoría de aprendizaje para adultos, ya en la práctica de ayudar a los adultos a aprender. La discusión que se encuentra a continuación explora la aplicación de estas nuevas estrategias de aprendizaje para la tarea de mentorear a sembradores de iglesias.

Actividades:

1. Pida a los participantes que expliquen en sus propias palabras la diferencia entre pedagogía y andragogía.
2. Pida a los participantes que describan la diferencia entre enseñar a adultos y ayudar a los adultos a aprender.

Aunque muchos participantes definieran andragogía como "enseñando a adultos," la respuesta real es que la andragogía es el arte y la ciencia de *ayudar a los adultos a aprender*. Esta distinción es muy importante y debe ser enfatizada frecuentemente.

SUPUESTOS BÁSICOS EN EL APRENDIZAJE DE ADULTOS⁹

Explique a los participantes que el concepto de andragogía se originó con los estudios de Malcolm Knowles y sus colegas. Ellos basaron sus programas de educación para adultos en los siguientes cuatro supuestos básicos, que son las proposiciones basadas en hechos que sirven como fundamento para su enfoque de la educación para adultos. Presente a los participantes estos supuestos.

1. A medida que las personas maduran, experimentan cambios en su habilidad de tomar decisiones. En la infancia y la niñez se depende totalmente de la percepción. La madurez produce conciencia de independencia y auto dirección. Los adultos toman decisiones y aceptan su responsabilidad. Es aquí donde una persona es considerada adulta psicológicamente.
2. La entrada a la edad adulta incrementa la exposición a experiencias nuevas y variadas. Las experiencias de vida que los adultos aportan al proceso de aprendizaje, incrementa de manera efectiva la capacidad de los aprendices de relacionar cosas y sacar provecho de las nuevas dificultades de aprendizaje. Este banco o colección de experiencias es invaluable para el aprendiz adulto. Consecuentemente, los métodos tradicionales de enseñanza dan paso a un mayor involucramiento en métodos experimentales que animan a la aplicación práctica, interacción y análisis de la experiencia por parte del

⁹ Adptado del autor Malcolm Knowles, "The Adult Learner: A Neglected Species" (1978:56–71).

aprendiz. Esto implica que la experiencia de aprendizaje es bidireccional en lugar de unidireccional.

3. Como personas maduras, la presión de desempeñarse académicamente se reemplaza por el deseo y motivación de aprender, basándose en la necesidad de obtener nuevas destrezas y capacidades. Esto es necesario para el aprendiz con el fin de sobresalir en sus nuevas tareas dentro de la sociedad. Es crucial que las experiencias nuevas de aprendizaje coincidan con el desarrollo necesario orientado hacia las tareas.
4. La educación tradicional es centrada en los temas. El profesor prescribe el curso de estudio y el material que los estudiantes deben aprender para el posible uso de éstos a futuro. Los adultos ingresan en oportunidades educacionales en respuesta a la necesidad de adquirir competencias nuevas en áreas específicas donde hay incompetencia. Su orientación está centrada en la dificultad o en una situación de la vida misma. Existe un sentido de inmediatez en el aprendizaje del adulto: lo que se aprende hoy, se aplicará mañana, no en un futuro distante.

Actividad: Resuma estos supuestos en frases simples para ayudar a recordarlas. Las respuestas de los participantes deben coincidir con los siguientes cuatro puntos:

1. Los aprendices adultos tienen un concepto de sí mismos de ser auto-dirigidos. (*Guía del Participante:* "Los adultos toman **DECISIONES** y aceptan su responsabilidad")
2. Los aprendices adultos aportan experiencias y conocimientos a la experiencia del aprendizaje. (*Guía del Participante:* "Los aprendices adultos traen sus **EXPERIENCIAS** al proceso de aprendizaje")
3. Los aprendices adultos están motivados intrínsecamente. (*Guía del Participante:* "Los aprendices adultos están **MOTIVADOS** a aprender destrezas y capacidades necesarias".)
4. La orientación del aprendizaje del adulto está enfocado en los problemas y situaciones de la vida. (*Guía del Participante:* "El aprendizaje en adultos se centra en la **DIFICULTAD** o en una **SITUACIÓN** específica.")

Solicite a los participantes comparar estos cuatro puntos con la lista que hicieron al inicio de la sesión acerca de las diferencias entre ayudar a los adultos a aprender y enseñar a niños. ¿Estuvo alguno de los puntos antes mencionados en la lista que hicieron?

VENTAJAS DEL MENTOREO EN APRENDICES ADULTOS¹⁰

Los siete principios basados en los supuestos fundamentales están listados abajo. Cada principio ayudará a los participantes a entender las cualidades de los mentoreados y de facilitar el proceso de aprendizaje.

Primer principio: Los aprendices adultos necesitan conocer el POR QUÉ.

El adulto desea saber por qué debe aprender algo antes de decidir o escoger entrar en una nueva experiencia de aprendizaje, que ocupará más tiempo en su agenda ya apretada.

Ventaja: El aprendiz adulto entra en la relación de mentoreo entendiendo el porqué esta experiencia es necesaria.

¹⁰ Adaptado y condensado del los autores Knowles, Holton y Swanson (1990:57-63)

Actividad: Pregunte cuántos participantes se han hecho la pregunta: "¿Por qué quiero aprender esto?" cuando se encuentran en una situación de aprender algo nuevo. ¿Cómo ayuda al proceso de aprendizaje contestar a esta pregunta? ¿Cómo facilita la relación de mentoreo?

Cuando los participantes empiecen a trabajar con los mentoreados, ellos deberían identificar por qué desean mejorar su habilidad para sembrar iglesias y cuál es su motivación.

Segundo principio: Los aprendices adultos son AUTÓNOMOS y AUTO-DIRIGIDOS.

Los adultos tienen sentido de responsabilidad, toman sus propias decisiones y dirigen sus propias vidas. Esto significa que los intentos de imponer ideas o conceptos en aprendices adultos puede encontrar resistencia. A los aprendices adultos les gusta ser respetados y que se los mire como socios, es decir, en iguales condiciones en el proceso de aprendizaje.

Ventaja: Los mentoreados han escogido este curso de acción como la mejor opción de ganar el conocimiento necesario para este tiempo. Esto implica una relación de colegas comprometidos en una misma búsqueda, en la cual un socio tiene más experiencia con la cual guiar al otro.

Actividad: Pregunte a los participantes qué efecto tendrá sobre la experiencia de mentoreo esta elección positiva. En vista de esto, ¿cómo un mentor puede asegurarse que el mentoreado gane las habilidades necesarias para el ministerio, sin violar su propia autonomía y auto-dirección? ¿Hay algunos aspectos negativos relacionados con esta característica del aprendizaje para adultos? Si es así, ¿cómo se debe manejar esto?

Es importante que los mentores identifiquen qué les gustaría profundizar a sus mentoreados. Qué destrezas les gustaría desarrollar y qué rasgos de carácter les gustaría trabajar. Puede ser muy útil proveer a los mentoreados una lista de opciones.

Tercer principio: Los aprendices adultos poseen una reserva de EXPERIENCIAS del pasado.

Las experiencias previas del pasado proveen recursos de aprendizaje. Los aprendices adultos traen un gran volumen de experiencias de muy variada calidad a las actividades educacionales.

Ventaja: Las experiencias de los aprendices adultos proveen fundamentos de conocimiento que pueden aplicarse a circunstancias actuales. Las experiencias acumuladas a lo largo de la vida, capacitan a los aprendices a evaluar y asimilar nueva información y experiencia. De esta forma, las experiencias pasadas son eslabones o gradas que llevan hacia la transformación de los mentoreados.

Actividad: Pida a uno o dos participantes que hable acerca de cómo una experiencia no ministerial le ayudó a resolver un problema en el ministerio o cambió su enfoque en tratar con la gente en el ministerio.

Es de mucha ayuda para los mentoreados reflexionar sobre situaciones del pasado (tanto éxitos como fracasos), aprender de ellas, agradecer a Dios por ellas y pedir a Dios que las utilice para bendecir a otros en el futuro.

Cuarto principio: Los aprendices adultos están enfocados en la DIFICULTAD.

Cuando los adultos enfrentan una situación para la cual no encuentran solución en su experiencia, enfocan su atención en descubrir nuevas maneras de resolverlas. De esta manera

moldean el proceso de mentoreo para abordar problemas que son concernientes para los aprendices, esto aumentará su valor para ellos.

Ventaja: Los problemas y situaciones en el ministerio proveen el enfoque para la experiencia de aprendizaje. Los mentores y los mentoreados buscan soluciones prácticas más que explorar teorías que puedan o no ser aplicadas para el presente problema.

Actividad: Pregunte a los participantes cómo sus propias experiencias pueden ser una herramienta para ayudar a sus mentoreados a encontrar soluciones prácticas para los problemas existentes.

Quinto principio: Los aprendices adultos están LISTOS para APRENDER.

Los adultos generalmente están preparados para aprender exclusivamente en respuesta a situaciones para las cuales ellos no están preparados. Esto provee del ímpetu necesario para aprender y desarrollar nuevas habilidades que les permita manejar efectivamente esas circunstancias.

Ventaja: Los aprendices adultos entran en una relación de mentoreo buscando respuestas para problemas que han identificado previamente.

Actividad: Explique qué significa esto para los mentoreados. La experiencia de aprendizaje está relacionada con situaciones de la vida real para las cuales ellos buscan desarrollar nuevas destrezas y habilidades necesarias para su ministerio, o sus responsabilidades sociales. Pregunte a los participantes cómo esto logra que la tarea de mentorear sea más fácil.

Sexto principio: El aprendiz adulto es CENTRADO.

Para los mentoreados, la educación es un proceso de desarrollo, de incremento de los niveles de competencias, para lograr su máximo potencial. Esto contrasta con la orientación centrada en el sujeto que es muy propia del aprendizaje tradicional.

Ventaja: Como aprendices adultos, los mentoreados se centran en las tareas o en las dificultades en su orientación hacia el aprendizaje. Ellos buscan respuestas a las realidades presentes. Siempre hay un elemento de inmediatez, lo que se aprende hoy debe aplicarse mañana.

Actividad: Permita que uno o dos participantes sugieran cómo aplicar este principio modifica su concepto de mentoreo.

Séptimo principio: Los aprendices adultos son AUTO-MOTIVADOS.

La motivación de los mentoreados es interna en lugar de externa. El aprendizaje es evaluado internamente en término de auto-estima, calidad de la vida, satisfacción en el trabajo o sentido de logro.

Ventaja: Los mentoreados pueden responder a algunos tipos de motivación externa, pero los motivadores más potentes son presiones internas para lograr sus propias metas. Los mentores no deben ser motivadores.

RESUMEN DE LOS SIETE PRINCIPIOS

Cuando dirija el entrenamiento, tenga en mente las siguientes preguntas acerca de qué cosa nos enseña cada principio sobre los mentoreados: (1) ¿Cómo esta información nos provee de

directrices para el proceso de mentoreo? (2) ¿Cómo deben los participantes asimilar esta información en su enfoque del mentoreo?

Actividad: Pregunte a los participantes cómo lo que han aprendido acerca de *androgogía* (ayudando a los adultos a aprender) cambiará su enfoque acerca del mentoreo. Haga que cada participante identifique algo en particular de estos siete principios que a él o ella le gustaría tener en cuenta cuando trabaje con los mentoreados.

Actividad: Lea estas seis preguntas que un mentor puede hacer a un mentoreado y pregunte a los participantes si hay otras que les gustaría añadir.

1. ¿Por qué está involucrado en el proceso de mentoreo?
2. ¿Qué destrezas o información le gustaría aprender?
3. ¿Qué rasgos de carácter le gustaría desarrollar en los próximos cinco meses?
4. ¿Qué rasgos de carácter le gustaría cambiar en los próximos meses?
5. ¿Cuáles son algunas de sus experiencias de vida pasadas, y como Dios las podría utilizar en su ministerio?
6. ¿Qué problemas o desafíos está usted enfrentando actualmente en su ministerio, en su relación con Dios, o con su familia?

DESAFIOS QUE ENFRENTAN LOS APRENDICES ADULTOS

Los mentoreados son miembros diversos que comparten un llamado en común. Proviene de distintos grupos demográficos, económicos y vocaciones. Sus niveles de educación varían, al igual que sus habilidades académicas y capacidad intelectual. En términos de su experiencia, van desde el nivel inicial de liderazgo hasta la madurez. No hay dos personas que posean el mismo conjunto de talentos, destrezas, habilidades o dones espirituales. El enfoque apropiado, por lo tanto, debe ser equiparlos para cumplir con el papel para el cual el Maestro los ha llamado; sin importar sus antecedentes o la etapa de su vida en la que entren al proceso de entrenamiento.

Actividad: Pida a un participante dar un ejemplo de una persona que ha venido a los pies de Cristo con un pasado desfavorable, pero por la influencia y tal vez por el mentoreo de un pastor y de otros creyentes, ha madurado como un líder cristiano.

DESAFIOS COMUNES DE LOS SEMBRADORES DE IGLESIAS

El proceso de entrenamiento necesario para el ministerio, y el desempeño en esta vocación, presentan un nuevo conjunto de desafíos al sembrador de la nueva iglesia. Un mentoreado puede ser al mismo tiempo el sostén de familia, un ministro, un estudiante. Esto es algo adicional a sus responsabilidades y obligaciones adquiridas previamente.

Actividad: Pida a los participantes identificar un desafío que los mentoreados enfrenten al sembrar una iglesia.

1. EQUILIBRAR las responsabilidades existentes

- Familia
- Trabajo
- Educación, entrenamiento ministerial
- Crecimiento espiritual y salud
- Otras responsabilidades sociales
- Manejo del tiempo

2. Administrar las FINANZAS

- Mantenimiento del hogar
- Educación
- Ministerio
- Trabajo (sembradores bivocacionales)

3. Ganar CONFIANZA

- Desafíos educacionales relacionados con el aula de clase y asignaciones fuera de ella
- Miedo al fracaso
- Competencia ministerial

4. Desarrollar un sistema de APOYO

- Amigos y parientes quienes darán apoyo emocional a la familia
- Compañeros de oración y grupo de intercesión
- Mentor

5. Creación de REDES

- Compañeros de estudio
- Otros de sembradores de iglesias por grupo

Actividad: Divida a los participantes en cinco grupos y pida a cada grupo que formule sugerencias para ayudar a los mentoreados a tratar con uno de los cinco desafíos antes listados.

VENTAJAS Y RECOMPENSAS DEL MENTOREO

Hasta ahora, usted ha guiado a los participantes en una discusión acerca de las características del aprendiz adulto, y ha aplicado esta información al proceso de mentoreo. Las siguientes listas finalizan la lección al citar algunos de los beneficios que se acumulan tanto para el mentor como para el mentoreado desde la relación de mentoreo.

Actividad: Divida a los participantes en dos grupos. Pida a un grupo identificar los beneficios para los mentoreados en el proceso de mentoreo. Pida al otro grupo que identifique los beneficios para los mentores. Compare estas listas con los puntos que constan a continuación (también está en la Guía del Participante).

El mentoreado:

- Tendrá alguien para sobrellevar la carga.
- Tendrá una mayor probabilidad de éxito.
- Tendrá alguien para rendirle cuentas.
- Verá un crecimiento más rápido y grande en la nueva iglesia.
- Se desarrollará al relacionarse una persona más experimentada.
- Tendrá fácil acceso a consejos sabios.
- Desarrollará una relación espiritual significativa para modelar en el futuro ministerio.
- Tendrá un modelo apropiado para uso futuro mentoreando a otros.

El mentor:

- Experimentará el gozo de transmitir su experiencia y visión.
- Ayudará a permitir que el Reino de Dios crezca.
- Se enriquecerá con la relación de mentoreo.
- Verá la influencia y efectividad de su ministerio multiplicado.
- Evitará el estancamiento y posible desgaste.
- Dejará un legado duradero.
- Aprenderá. Las personas aprenden mejor al enseñar.
- Incrementará su valor para con el Reino de Dios.

CONCLUSIÓN

Al finalizar la sesión, escoja entre las siguientes actividades, una o dos que de mayor manera permita a los participantes incorporar su experiencia de aprendizaje a su práctica como mentores.

Actividad: Pida a los participantes identificar cómo el mentoreo contribuye al crecimiento del reino de Dios. Anímelos a pensar en términos de desarrollo de liderazgo y crecimiento de iglesia.

Actividad: Pida a los participantes discutir una de las siguientes preguntas en un grupo pequeño, y luego reportar al grupo general.

1. ¿Cuál de los puntos de esta sesión son los más importantes? ¿Cómo su conocimiento, acerca de la naturaleza de los mentoreados, lo ayudará para que los sembradores de iglesias puedan aprender de mejor manera?
2. Como resultado de esta lección, ¿cómo ha cambiado su enfoque personal sobre el mentoreo? Como resultado de lo que ha aprendido acerca de las características de los mentoreados, ¿cómo mentoreará a sembradores de iglesias nuevas?

ORACIÓN DE CIERRE PARA MENTOREADOS Y MENTORES.

Pida a uno de los participantes orar por las necesidades de los mentoreados que el grupo estará mentoreando. Pida a otro orar por los mentores que estarán invirtiendo en las vidas de los sembradores de Iglesias mentoreados.

SESIÓN TRES

LA RELACIÓN DE MENTOREO

Basado en los Capítulos 2, 7,9 y 10 del libro *Masterful Mentoring*



INTRODUCCIÓN

En esta sesión discutirá el tipo de relación que necesita ser establecida para que ocurra un mentoreo efectivo. No todos los mentores y mentoreados se conocen entre sí necesariamente. Aún cuando así fuera, puede que no hayan establecido una relación que tenga el tipo de intimidad y transparencia necesarias para un mentoreo de calidad.

Usted verá cinco áreas específicas relacionadas al establecimiento de una fuerte relación de mentoreo:

1. Las cualidades de un buen mentor
2. Las cualidades de un buen mentoreado
3. Las necesidades de un mentoreado
4. La importancia de la confianza y confidencialidad
5. El pacto del mentoreo

CUALIDADES DE UN BUEN MENTOR

Actividad: Inicie esta sesión pidiendo a las personas del grupo que recuerden alguna ocasión en sus vidas cuando alguien les mentoreó. ¿Fue esa persona un buen mentor? Si fue así, ¿qué fueron esas cosas que hicieron de esa persona un buen mentor? ¿Qué consideran ser las cualidades de un buen mentor? Antes de empezar su presentación, tenga una discusión general acerca de esta pregunta.

Los buenos mentores comparten un número de cualidades notables. Mientras usted examina estas cualidades, pida que los participantes reflexionen sobre las mismas y que decidan si, en su evaluación personal, sienten que tienen esas cualidades necesarias.

1. Un buen mentor es un buen OYENTE.

Existe un proverbio español que dice algo así: "Fuimos creados con dos orejas y solo con una boca. Por lo tanto, debemos escuchar el doble de lo que hablamos". Los buenos mentores escuchan más de lo que hablan. Cuando ellos hablan, es para hacer preguntas y escuchar respuestas de sus mentoreados.

Algunos han llamado a esto escucha *asertiva*. Otros lo llaman escucha *activa*. Al usar estos adjetivos, el énfasis está en la proactividad. Esto no es una escucha pasiva, la cual sucede cuando mantenemos una conversación y realmente no ponemos la debida atención a las respuestas de nuestros socios. En la escucha pasiva, nuestra mente va a la deriva en otras cosas o en lo que vamos a decir a continuación. Pero en la asertiva, o escucha activa, ponemos atención a lo que otros dicen. Leemos su comunicación no verbal tanto como su comunicación verbal, tratamos de entender que quieren decir y no solamente lo que están diciendo. Un

experto en mentoreo llamó a esto "atraerse activamente con el mundo del estudiante e intentar experimentarlo desde adentro"¹¹

Actividades:

1. Con un voluntario del grupo modele una escucha pasiva y una escucha activa. Haga que el voluntario le cuente acerca de lo que hizo el fin de semana mientras usted demuestra una escucha pasiva, es decir, cambiando de tema sin prestar atención a lo que el voluntario le dice, y hablando acerca de lo que usted hizo durante el fin de semana. Después modele la escucha activa, haciendo que los voluntarios hablen acerca de lo que piensan hacer hoy y mañana. Haga preguntas para profundizar lo que están diciendo. Pregúnteles cómo perciben las situaciones o cómo se sienten acerca de ciertas cosas. Mantenga el enfoque en un mejor entendimiento de lo que los voluntarios están tratando de comunicar.
2. Pregunte a los participantes si alguna vez estuvieron en una situación en la que, con sólo verbalizar su situación a otra persona, fueron capaces de llegar a un plan propio para resolver un problema. Haga que los participantes compartan sus experiencias con una o dos personas que estén sentadas cerca. Permita que compartan por varios minutos.

Explique que, además de ayudarnos a entender una situación desde el punto de vista de nuestros mentoreados, el ser un buen oyente permite también que nuestros mentoreados se conviertan en solucionadores de problemas mientras se expresan y evalúan posibles soluciones. Si los mentores están más preocupados en hablar que en escuchar, es posible que sus mentoreados no descubran las soluciones por sí mismos. El auto-descubrimiento es siempre más valioso en comparación a que otra persona nos dé soluciones como si fuéramos niños que aún necesitan ser alimentados.

2. Un buen mentor trata con los momentos "JUSTO A TIEMPO" en la vida.

En las relaciones de mentoreo tratamos con los altos y bajos de las circunstancias de la vida que actualmente los mentoreados están enfrentando. Al igual que en un entorno educativo, el "aprendizaje justo-a-tiempo", es compartir algo en un "momento de aprendizaje"¹², es más efectivo que enseñar aquello que no parece conectarse con la realidad actual de los mentoreados. Recuerde a los participantes que una de las características de los aprendices adultos es que ellos quieren ser capaces de aplicar inmediatamente lo que están aprendiendo. Lo mismo ocurre en el mentoreo. El mentoreo necesita reflejar la realidad actual y no una situación lejana y distante, a menos que esta tenga que ver con visión, la cual está por naturaleza orientada al futuro. Aún en ese momento hay pasos actuales que pueden ser discutidos. Dos especialistas en mentoreo escriben: "Buenos mentores ayudan a anclar la promesa del futuro"¹³

¹¹ Daloz, L. (1999). *Enseñanza Efectiva y Mentoreo*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p. 205.

¹² Havighurst, R. J., (1972). *Tareas de Desarrollo y Educación* (3rd ed.). New York: McKay, página desconocida.

¹³ Parks, S. D. & Parks, S. (2000). *Las grandes preguntas, sueños que valen la pena: mentoreando adultos jóvenes en su búsqueda de significado, propósito, y fe* (1st ed.). San Francisco: Jossey-Bass Inc., p.128.

Actividad: Pida a varios participantes que hayan tenido una experiencia justo-a-tiempo, compartir de ello con el grupo. Continúe con preguntas como:

- En este caso, ¿de qué manera fue diferente su aprendizaje de otras experiencias?
- ¿Siente que como adultos, nosotros aprendemos más y retenemos ese aprendizaje cuando es justo a tiempo?
- ¿Cómo se ve a usted mismo aplicando esto a su propio mentoreo en el futuro?

3. Los buenos mentores son como **PARTEROS**.

Actividad: Pregunte a los participantes que función tiene la/el partera/o. Luego explique que los mentores actúan como un tipo de parteros al asistir a "otras personas en dar a luz nuevas ideas, nuevas destrezas, nuevas metáforas, y nuevas maneras de ser y de hacer. Ellos asisten a los aprendices en dar a luz sus propias ideas, visiones y objetivos"¹⁴. Dé a los participantes la oportunidad de explicar por qué es importante para los mentoreados obtener nuevas ideas, nueva visión o nuevos objetivos.

4. Un buen mentor ayuda a un mentoreado a ver sus **OPCIONES**.

Explique que cuando enfrentamos una situación difícil, la gente puede quedarse "atascada", mirando solo una solución, solo un resultado, solo un curso de acción. Cuando los mentoreados discuten temas con su mentor, el mentor les puede ayudar a ver otras opciones. Ellos empiezan a ver que pueden haber soluciones que no han considerado, y son guiados a pensar más profundamente y de forma diferente. La lluvia de ideas puede darse aquí. La sinergia de dos o más tratando con una situación, puede traer ideas creativas y nuevas maneras de pensar o hacer cosas.

Actividad: En lo posible, dé un ejemplo de su experiencia personal en la cual fue guiado a ver varias opciones. Luego pida a los participantes que compartan algo de sus propios ejemplos acerca de esto.

Actividad: Pida a los participantes identificar tipos de situaciones en las cuales los mentoreados puedan necesitar ayuda para ver diferentes opciones de solución.

Haga que los participantes sugieran maneras de ayudar a los mentoreados para que consideren diferentes soluciones, como por ejemplo que el mentoreado haga una lista de al menos tres opciones para tratar con un problema. Los mentores pueden ayudar a los mentoreados a explorar los posibles resultados de cada opción al preguntar: "Si tu haces esto, ¿qué pasaría?"

5. Un buen mentor **INSPIRA**.

Todos necesitamos a alguien quien crea en nosotros. Necesitamos un Bernabé que pueda animarnos cuando estemos deprimidos y sintamos como que fallamos en el ministerio.

¹⁴ Vogel, L. (2000). *Ajuste de cuentas con las vidas espirituales de aprendices adultos. Nuevas Direcciones para la Educación Continua y de Adultos*, 85 (Spring), p. 24.

Actividad: ¿Quién te inspira en tu caminar espiritual? Si usted puede mencionar a alguien, cuente a los participantes acerca de esa persona y cómo le ha inspirado. Luego divida a los participantes en grupos pequeños de 3 a 4 personas y deles un tiempo para compartir entre ellos acerca de sus propios "inspiradores". Pida a uno o dos participantes que compartan con todo el grupo.

6. Un buen mentor es un pensador **CRÍTICO**.

Como mentores necesitamos ayudar a los mentoreados a pensar crítica y analíticamente: las cosas no son simplemente negras o blancas. Como mentores no buscamos soluciones, ellos necesitan analizar la situación actual para ayudar a sus mentoreados a seguir adelante.

Buenos mentores ayudan a sus mentoreados a:

- Identificar la información importante acerca de la situación, incluyendo sus antecedentes. (Esto incluye comprender la dinámica de siembra de iglesias)
- Reflexionar objetivamente en la situación.
- Identificar las suposiciones de los mentoreados.
- Considerar otros puntos de vista.
- Considerar el impacto del contexto cultural en las personas que son ministradas por ellos.

Actividad: Dé a los participantes 5 minutos para reflexionar individualmente acerca de estas cualidades. Luego pídeles dividirse en grupos de 2 a 3 personas. Pueden usar de 10 a 15 minutos para compartir entre ellos acerca de qué características poseen y cuales sienten que necesitan para mejorar con el fin de ser buenos mentores.

¿QUÉ SE DEBE EVITAR?

Esta sección podría llamarse "Cualidades de un Mal Mentor." Revise la lista de abajo brevemente con los participantes sin emplear mucho tiempo en ello, a menos que alguien en el grupo quiera profundizar. (*Nota:* para una descripción completa de cada una de estas cualidades, vea el capítulo 7 en *Masterful Mentoring*).

- Dar consejo libremente
- Ser crítico. Criticar destruye la investigación.
- Rescatar. Aprendemos de nuestros errores más de lo que aprendemos cuando no estamos permitidos a cometerlos.
- Construir barreras innecesariamente. A menudo, como mentores tenemos temor que nuestros mentoreados nos superen e inconscientemente ponemos bloqueos en el camino (sin intención) que impide su futuro crecimiento.
- Ignorar el por qué. Siempre hay una razón detrás de todo.
- Subestimar. Es muy degradante no aceptar lo que un mentoreado nos dice. Lo que para el puede ser una montaña, para nosotros puede que no sea nada, pero fallar en tratar con esa montaña menosprecia al mentoreado.

Estos seis comportamientos pueden encontrarse en un mentor "tóxico". Ellos pueden restringir el aprendizaje que podría haber ocurrido en la relación de mentoreo antes de que ella se haya iniciado.

Actividad:

1. Haga que los participantes describan, con sus propias palabras, los comportamientos anteriores.
2. Pida a los participantes identificar a cuál de los seis comportamientos ellos están más propensos a ser expuestos y por qué. Discutan como los mentores pueden evitar o “desaprender” esos comportamientos.

CUALIDADES DE UN BUEN MENTOREADO

Igualmente importante es el mentoreado para una buena relación de mentoreo. Un sabio mentor una vez dijo, “El viaje pertenece, después de todo, al viajero, no al guía”¹⁵.

1. Un buen mentoreado es RESPONSABLE de su propio aprendizaje.

Recuerde a los participantes que una de las características de un aprendiz adulto es la auto-dirección. Ellos saben cuándo y dónde ir por ayuda. Los buenos mentoreados determinan en algunos aspectos sus propias necesidades o deseos. Los mentoreados, junto con sus mentores, determinan cuándo se van a reunir, que tan frecuente lo harán y por cuánto tiempo una sesión va a durar. Incluso pueden determinar el tema que será cubierto en la sesión de mentoreo, basado en eventos actuales en sus vidas.

2. Un buen mentoreado es un OYENTE activo.

Los mentoreados, igual que los mentores, necesitan ser ‘oyentes asertivos’. Los mentoreados necesitan escuchar lo que sus mentores están diciendo y luego determinar qué hacer con ello.

3. Un buen mentoreado es un aprendiz PROACTIVO.

En una encuesta dirigida por la Universidad del Estado de Michigan, un mentoreado/aprendiz proactivo fue descrito como alguien que:

- Busca ayuda, retroalimentación y demuestra que la aprecia.
- No teme pedir cualquier cosa que necesita para crecer.
- Nunca tiene miedo a hacer preguntas.
- Participa activamente en la relación de mentoreo.
- Toma ventaja de los conocimientos y experiencia del mentor.

4. Un buen mentoreado es un aprendiz para toda la VIDA.

Explique que cuando los mentores ayudan a sus mentoreados a aprender a dónde acudir por ayuda (material impreso, Internet, otras personas, etc.), ellos permiten a sus mentoreados convertirse en aprendices para toda la vida. Los mentoreados no deben depender de los mentores ni a corto ni largo período de tiempo. Mentorear ayuda a los mentoreados a desarrollar las herramientas necesarias para continuar aprendiendo por su cuenta sin la intervención de un mentor.

¹⁵ Daloz, L. (1999). *Enseñanza Efectiva y Mentoreo*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, p. 228.

5. Un buen mentoreado es **TRANSPARENTE**.

Los buenos mentoreados son abiertos y francos con sus mentores. Ellos no retienen información importante. Los mentores, al igual que los doctores, solo pueden ayudar en base a la información que se disponen a compartir sus pacientes y pueden hacer un mal diagnóstico si la información vital es retenida. Un buen mentoreado será honesto acerca de las deficiencias y necesidades, y comunicará los problemas con claridad.

CUALIDADES DE UN MAL MENTOREADO

Las cualidades de un mal mentoreado son:

1. **DEPENDIENTE** de su mentor para obtener respuestas.
2. No toman la **INICIATIVA** para identificar nuevas áreas que deben ser cubiertas debido a circunstancias en sus vidas.
3. Restan **VALOR** a lo que sugieren sus mentores.
4. No son capaces de **ANALIZAR** la realidad de una situación y prever dónde podrían estar.

Actividad: Pregunte a los participantes sobre cualidades que se les venga a la mente acerca de un mal mentoreado. Pídeles que sugieran que pueden o deberían hacer los mentores cuando sus mentoreados presentan estas características.

NECESIDADES DE LOS MENTOREADOS

En esta sesión usted discutirá acerca de dos tipos de necesidades de los mentoreados: Necesidades **RELACIONALES** y de **APRENDIZAJE**.

NECESIDADES RELACIONALES

Los mentoreados tienen tres áreas principales de necesidades relacionales: su caminar con Dios, su relación con su familia y su relación con el ministerio de sembrar iglesias.

El orden de las prioridades de los mentoreados debe ser primero su vida espiritual, segundo su vida familiar y tercero su ministerio.



¿De qué forma la manera en la que empleamos nuestro tiempo, dinero, y recursos, refleja nuestras prioridades? ¿De qué forma la manera en la que resolvemos problemas y tomamos decisiones reflejan nuestras prioridades?

Actividad: Pida a los participantes sugerir áreas en las cuales un mentoreado puede necesitar guía. Divida a los participantes en grupos de 2 a 4. Deles 10 minutos para que los grupos discutan sobre esto y escriban sus ideas.

Luego pida a los grupos compartir sus respuestas con todos. Escriba las sugerencias en una pizarra o en papelógrafo. Luego como grupo determine si cada una de esas respuestas se relaciona con las áreas de Dios, Familia, y/o Ministerio. Ponga una D en frente de aquellas que

tengan que ver con nuestra relación con Dios, F para familia, M para ministerio. Enfatique la importancia de poner a Dios primero, familia después y ministerio al último.

Actividades:

1. Pregunte a los participantes por qué es importante para los mentoreados ordenar su prioridades con Dios primeramente, la familia en segundo lugar y el ministerio al último.
2. Pida a los participantes tomar unos pocos minutos para reflexionar en silencio acerca de sus vidas y escuchar lo que Dios les está diciendo acerca de sus prioridades. ¿Ponen ellos, verdaderamente, a Dios en primer lugar, familia en segundo y tercero al ministerio? Invítelos a pensar acerca de la evidencia de su prioridades. ¿La manera en que utilizan su tiempo, dinero, y recursos; qué sugiere acerca de sus prioridades? ¿Cómo la manera en la que resuelven sus problemas y toman decisiones, reflejan sus prioridades?
3. Invite a los participantes a compartir con un compañero lo que han descubierto acerca de sus prioridades. Pídales que identifiquen lo que necesitan hacer para mantener correctamente sus prioridades o para reajustar sus prioridades.

NECESIDADES DE APRENDIZAJE

Las necesidades de aprendizaje de los mentoreados son también tres: **CONOCIMIENTO**, **COMPRENSIÓN** y **HABILIDAD**. En otras palabras, los mentoreados como aprendices necesitan un conocimiento básico. Necesitan entender el valor de ese aprendizaje, y aplicarlo cuando sea posible. Por último, ellos han desarrollado sus habilidades ministeriales. Los mentores pueden ayudar a los mentoreados en todas esas tres áreas.

Actividad: Pida al grupo que haga una lista de por lo menos dos ejemplos de cada una de esas necesidades de aprendizaje de los mentoreados. Escríbalos en una pizarra o papelógrafo. En el área del conocimiento, las necesidades de aprendizaje serán determinadas por el entrenamiento que van a pasar en los módulos. En relación a la comprensión, ¿cómo evalúan, por ejemplo, la necesidad de tener una visión clara o escribir la declaración de una misión? En lo relativo a destrezas, ¿son capaces de articular su visión a otros de forma clara y sucinta? ¿Pueden ellos "vender la visión" a un grupo de personas?

CONFIANZA Y CONFIDENCIALIDAD

Una relación de mentoreo se construye en base a la confianza y confidencialidad. Si cualquiera de estos valores se pierde, en el mejor de los casos, la relación será superficial y en el peor de los casos, un fracaso.

Actividad: Pregunte a los participantes qué significan para ellos los términos *confianza* y *confidencialidad*. Luego, pregunte por qué estos son esenciales para una relación de mentoreo saludable.

En esta sesión, primero discutiremos acerca de los *sí* y de los *no* en las áreas relacional y de destrezas que ayudarán para construir confianza en la relación de mentoreo. Posteriormente, discutiremos acerca de la confidencialidad.

LOS SÍ Y LOS NO EN LO RELACIONAL

1. RESPETE: No menosprecie.

Los mentores necesitan respetar a su mentoreados, permitiéndoles que sean honestos y transparentes sin miedo de sentirse menospreciados. Ellos deben prestar atención a los sentimientos, experiencias, y esfuerzos de sus mentoreados y afirmar lo que es bueno, corrigiendo suave y respetuosamente.

2. VALORE: No desvaloricé.

Todos quieren ser valorizados como personas. Los mentores no deben señorearse de su liderazgo sobre sus mentoreados ni tampoco deben señalarlos en relación a todas las posibles áreas que necesitan mejorar. Más bien, ellos necesitan valorar a sus mentores como personas.

Actividad: Haga que los participantes miren Gálatas 5:13, Efesios 5:21, y Romanos 12:10. Discuta cómo esos versículos se relacionan con este punto.

3. MODELE: No intervenga.

Jesús modeló, ministró y demostró carácter para sus discípulos. Los mentores necesitan hacer lo mismo. Ellos también necesitan evitar inmiscuirse en los asuntos de sus mentoreados en las áreas a las que no se les ha invitado.

4. AFIRME: No condene.

Actividad: Haga que los participantes lean en voz alta los siguientes pasajes: Romanos 14:13; Romanos 15:7; Efesios 4:32. Pídales explicar cómo estos pasajes se relacionan a afirmar y no a condenar.

5. ANIME: no desanime.

Recuerde a los participantes que los mentores pueden ser de ayuda o un obstáculo a los mentoreados.

Actividad: Lea 1 de Tesalonicenses 5:11 conjuntamente con los participantes. Pídales pensar en otros textos bíblicos aplicables.

6. INSPIRE: No desaliente.

Los mentores deben decir a sus mentoreados: "¡Tu puedes hacerlo!" más a menudo que decirles: "Hmm, parece una tarea imposible para ti".

Actividad: Pregunte si los participantes han conocido alguna vez a un negativista, una persona quien siempre los desanima o que implícitamente dice que solo fallarán sin importar lo que emprendan. ¿Cómo se siente eso? Ese "consejo" ¿los animó a tratar o los desanimó? ¿Qué pasa cuando una persona es constantemente desanimada?

7. Sea HUMILDE: No sea condescendiente.

Pablo dice a los cristianos de Filipos: "Consideren a otros como superiores a ustedes mismos" (Filipenses 2:3). Ser condescendiente o tratar a una persona de forma condescendiente es una

tendencia a considerarnos mejores que otros.

Actividad: Pregunte a los participantes cómo orar puede mantener a los mentores lejos de ser condescendientes hacia sus mentoreados.

LOS SÍ Y NO EN RELACIÓN EN LAS COMPETENCIAS O DESTREZAS

1. ESCUCHE: No hable.

Recuerde, la gente tiene dos orejas y una sola boca. ¿Qué le dice esto acerca de la relación de mentoreo?

Actividad: Pregunte a los participantes cuánto de su propia educación fue con un profesor quién fue el único que habló. ¿Los estudiantes fueron animados a pensar por sí mismos, o simplemente a regurgitar lo que el profesor había dicho? ¿Es eso realmente aprender o es “decir” sin resultados duraderos?

2. PREGUNTE: No cuente.

¿Cómo pueden los mentores discernir lo que sus mentoreados necesitan si ellos solo escuchan hablar a ellos mismos? Los mentores deben hacer más preguntas de las que responden. El auto-descubrimiento toma lugar cuando los mentores hacen preguntas acerca de sus mentoreados en lugar de decirles qué hacer o qué pensar.

3. ACLARE: No reclame.

Los mentores deben estar seguros que entienden lo que sus mentoreados necesitan y que es lo que están pidiendo. De lo contrario, los mentores darán respuestas preconcebidas para la situación equivocada, ofreciendo sabiduría que los mentoreados no necesitan.

4. OBTENGA información: No vierta información.

Los mentores deben extraer la información necesaria de sus mentoreados con el fin de ayudar a éstos. Los mentores no deben simplemente vertir información en sus mentoreados.

Actividad: Pregunte a los participantes por qué la gente encuentra fácil vertir información sobre la cabeza de otra persona. ¿Piensan los mentores que tomando un atajo, los mentoreados aprenderán más y de forma más rápida?

Actividad: Pregunte si alguno de los participantes ha acudido donde un experto en computadoras con una pregunta. Tal vez simplemente querían aprender cómo llevar a cabo una operación en particular, como enviar un documento a imprimir. En lugar de ello, el experto tomó el control de la computadora y rápidamente digitó las teclas hasta que el documento empezó a imprimirse. Entonces, el participante fue dejado en su asiento con su boca abierta, sin saber más de lo que ya sabía hasta antes de pedir ayuda. ¿Cómo pudo, dicho aprendiz, haber aprendido mejor? ¿Qué pudo haber hecho el experto en computadoras en lugar de eso? ¿Cómo este ejemplo puede ser aplicado al concepto de “obtener”?

5. Tenga una **AGENDA**: No vaya a una sesión de mentoreo sin un plan de acción.

Las agendas ayudan a mantener a las personas encaminadas. Una agenda puede incluir lo siguiente:

- Ore pidiendo la presencia y guía de Dios en la reunión de mentoreo. Ore cuando sea necesario, nunca será excesivo.
- Pregunte al mentoreado qué preocupaciones tiene, aún cuando esto signifique no cubrir otros puntos de la agenda.
- Dé seguimiento a los puntos de reunión previa. Revise y refuerce el aprendizaje pasado. Chequee el progreso del mentoreado en los puntos de acción de la sesión previa.
- Presente nuevas ideas que quiera compartir.
- Haga que el mentoreado identifique puntos de acción para trabajar en ellos como resultado de la sesión.
- Ore por el mentoreado, por las cosas que vayan surgiendo durante la reunión y por los puntos de acción en los que el mentoreado estará trabajando.

Una agenda puede dar fluidez en el desarrollo de la sesión de mentoreo. Sin embargo, un mentor no debe ser esclavo de su agenda, especialmente si el mentoreado viene con una necesidad urgente o inesperada.

6. Dé **TIEMPO**: No tome atajos.

Los mentores deben estar dispuestos a invertir el tiempo que sea necesario para desarrollar la relación de mentoreo. No deben tratar de tomar atajos. Toma tiempo desarrollar confianza y confidencialidad. Esto no sucede de la noche a la mañana.

7. **GUÍE**: No confunda.

Los mentores son guías; ellos no están para estimular a los mentoreados con un palito. "Ayudar a otras personas a dar a luz nuevas ideas, nuevas destrezas, nuevas metáforas, y nuevas maneras de ser y hacer"¹⁶.

8. **REVISE**: No falle al reforzar.

Cada vez que los mentores y mentoreados se juntan, deberían revisar los aprendizajes y crecimiento pasados. El refuerzo es una herramienta estándar de enseñanza que puede ayudar a los mentoreados a recordar nuevos conceptos, poner en práctica el nuevo concepto y desarrollar un patrón.

9. Sea un **RECURSO**: No investigue por ellos.

Los mentores deben servir como un recurso, así como indicar a los mentoreados otros recursos. Los mentores no deben hacer la investigación por sí mismos: los mentoreados son aprendices adultos y capaces de auto-dirigirse.

¹⁶ Vogel, L. (2000). Ajustando Cuentas con las Vidas Espirituales de Aprendices Adultos. *Nuevas Direcciones para Adultos y Educación Continua*, 85 (Spring), p. 24.

Actividad: Pida a los participantes hacer una lista de posibles recursos para mentoreados. Tales recursos incluyen a otras personas, libros, diarios, películas, grabaciones de audio, sitios web, y blogs.

10. Provea PERSPECTIVA: No proporcione respuestas fáciles.

Los mentores deben ayudar a sus mentoreados a ver posibilidades, abrir nuevas puertas y prever nuevas oportunidades. Esto no significa, sin embargo, que ellos deban dar respuestas fáciles.

Actividad: Haga que los participantes se dividan en grupos de 2 a 4 personas para discutir de cuál de los *sí y no relacional* y las destrezas, mencionados con anterioridad, son de mayor influencia en la construcción de confianza. En su opinión, ¿qué *no relacional* hace que sea muy difícil la construcción de confianza, por no decir imposible? ¿Qué *sí relacional* es crucial para el proceso de construir confianza?

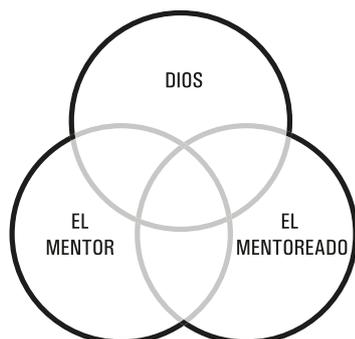
CONFIDENCIALIDAD

Sin confianza no puede haber confidencialidad y sin confidencialidad toda confianza se pierde. Ninguna relación de mentoreo será efectiva ni durará si lo que se dice en confianza no se mantiene; o si el mentoreado siente que no se guardará confidencialidad. Aún cuando los mentores mantengan la confidencialidad, si los mentoreados creen que ésta es deficiente, dejarán de ser transparentes. Entonces la relación de mentoreo nunca llegará a los asuntos del corazón ni llegará a la transparencia.

Desafortunadamente, algunos mentores carecen de madurez espiritual y emocional necesaria para guardar la confidencialidad. No son lo suficiente maduros para aconsejar a sus mentoreados de manera positiva y edificante. A veces ellos escandalizan la información que reciben de sus mentoreados, o la utilizan en contra de ellos, evitando así que sus mentoreados avancen.

Actividad: Pida a los participantes compartir ejemplos de situaciones, sin dar nombres ni describir cosas con detalle, en los que la confianza fue perdida por la falta de confidencialidad. ¿Fue debido al chisme? ¿Un mentor escandalizó una situación que le fue compartida? ¿O fue información compartida en la confidencialidad en el marco de una relación de mentoreo, utilizada en un juego de poder o aprovechada a costa del mentoreado? ¿Cuál fue el efecto en los mentoreados de la falta de confidencialidad, y en los mentores, en estos casos?

PACTO DE MENTOREO



Las discusiones en esta sesión apuntan hacia la necesidad de los mentores y mentoreados de establecer un pacto entre ellos. De hecho, la relación de mentoreo es triádica: Dios, mentor y mentoreado. Explique a los participantes que ellos entrarán en un pacto espiritual con sus mentoreados: un pacto triádico entre ellos, el mentoreado y Dios.

COMPONENTES DE UN PACTO DE MENTOREO

Explique a los participantes que los pactos de mentoreo establecen las reglas de juego para la relación de mentoreo. Los pactos contestan las siguientes preguntas:

1. ¿Cuándo y dónde debemos reunirnos?
2. ¿Cuánto tiempo debe durar una reunión?
3. ¿Qué tan frecuente debemos reunirnos?
4. ¿Cuáles serán los temas para nuestras sesiones?
5. ¿Qué temas, si hay alguno, podrían ser un tabú?
6. ¿Cuáles son las reglas para la confidencialidad?
7. ¿Cómo sabremos cuando hemos logrado lo que nos dispusimos a realizar?

Cuando el mentor y el mentoreado han logrado los objetivos de su relación de mentoreo, ellos pueden decidir si quieren continuar reuniéndose. Si así lo deciden, deberán crear un nuevo pacto de mentoreo. (Para los mentoreados involucrados en el entrenamiento de siembra de iglesias de la Red de Multiplicación, el punto 7 está determinado al terminar el módulo final del programa de siembra).

Ayude a comprender a los participantes que no siempre será posible ir profundo en las discusiones de mentoreo a menos que los mentores lo consideren necesario. Puede que existan cosas que el mentoreado no querrá compartir, especialmente si el mentor es también el pastor del mentoreado. Esto puede ser debido a que el mentoreado se preocupa que el pastor/mentor utilice estos puntos en contra del mentoreado en un futuro.

Explique que un NINGUN MENTOREO deberá ocurrir hasta que las siete preguntas de arriba hayan sido contestadas. Las respuestas a estas preguntas servirán luego como bases para la relación de mentoreo. Fallar en cumplir con lo que se ha decidido constituye un motivo para reevaluar la relación de mentoreo. Es sabio para mentores y mentoreados revisar regularmente su pacto. Para mentoreados en el programa de la Red de Multiplicación, esto será al finalizar cada tres módulos.

Actividad: Pida a los participantes releer los 7 componentes del pacto de mentoreo. Invítelos a sugerir cualquier otra cosa que los mentores y mentoreados deben acordar antes de la reunión.

RESUMEN DE ESTA SESIÓN Y ORACIÓN DE CIERRE

Actividad: Para cerrar la sesión sobre la relación de mentoreo, pida voluntarios para identificar los puntos clave cubiertos. Luego empleen tiempo juntos para orar por los mentores, mentoreados, y por el desarrollo de la confianza y confidencialidad en las relaciones de mentoreo de los participantes.

SESIÓN CUATRO

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL MENTOREO



Basado en el Capítulo 2 y en el Apéndice del libro *Masterful Mentoring*

INTRODUCCIÓN

En esta sesión ayudará a los participantes a entender las bases de la reunión de mentoreo en sí. Revisará el contenido del Mentoreo, áreas de la vida espiritual, vida familiar y vida ministerial. También verá preguntas que pueden ser utilizadas para evaluar estas tres áreas. Se enfatiza la importancia de establecer y lograr puntos de acción entre sesiones. Además se discutirá el valor del registro del mentor, así como la elaboración de otros expertos en el proceso de mentoreo.

CONTENIDO DE LA SESIÓN DE MENTOREO

La sesión de mentoreo trata con tres áreas específicas:

- La vida espiritual
- La vida familiar
- La vida ministerial

LA VIDA ESPIRITUAL

La relación continua de los mentores con Dios es fundamental para su éxito en el ministerio. La preocupación por la vida espiritual de los mentoreados debe tener prioridad. Muchos líderes han fallado en casa y en el ministerio por su debilidad espiritual. La presión al sembrar una iglesia requiere un caminar cercano con Dios. Por esta razón, los mentores necesitan tener una especial sintonía con lo que Dios está diciendo y haciendo en la vida de los mentoreados.

Los mentores deben hacer a sus mentoreados los siguientes tipos de preguntas:

- ¿Qué le está diciendo Dios a usted en este tiempo? ¿Cómo lo sabe?
- ¿Qué le ha enseñado Dios desde nuestra última sesión?
- ¿Cómo evaluaría su caminar con Dios en este momento: cercano, mediano o distante?

Igualmente importante es la formación espiritual o desarrollo de carácter de los mentoreados. La sesión de mentoreo puede tratar con preguntas relacionadas a las disciplinas espirituales, como estas:

- ¿Tiene usted un tiempo diario de quietud con Dios? Descríbalo.
- ¿Cómo incorpora las disciplinas de oración y ayuno en su vida mientras siembra esta iglesia?
- ¿Está tomando tiempo fuera de los asuntos del ministerio para retirarse aparte, buscando la voz de Dios? Describa esto.
- Dígame acerca de cualquier área en la cual usted está luchando espiritualmente.

- ¿Qué está haciendo para guardarse a usted mismo de las tentaciones que tan fácilmente pueden enredarnos y arruinar nuestro testimonio delante de otros?

Estos son solo ejemplos de los tipos de preguntas que se pueden preguntar en relación a la vida espiritual de los mentoreados.

Actividad: Comparta ejemplos de preguntas que los participantes puedan hacer a sus mentoreados en relación a su vida espiritual. Señale las preguntas específicas en relación al caminar espiritual del mentoreado que se pueden encontrar en la caja de herramientas. (www.reddemultiplicacion.com)

Nota: Si los mentoreados confiesan un pecado en sus vidas, está a discreción de los mentores el manejarlo, tanto desde el punto de la confidencialidad como en el de la consejería hacia los mentoreados, con el propósito de restaurarlos. Los mentores deben animar a sus mentoreados a confesar su pecado a Dios, renunciar a ello y restituir, en lo posible, como una señal de arrepentimiento.

VIDA FAMILIAR

Los mentores deben preguntar a sus mentoreados sobre su relación con su esposa e hijos. Los mentores deben proceder con precaución y delicadeza cuando traten con estos temas delicados. El propósito del mentoreo es ayudar a los mentoreados; no herirlos. Las preguntas de los mentores no deben parecer pura curiosidad, sino deben dar a sus mentoreados la oportunidad de compartir tanto las alegrías como las dificultades que puedan surgir, pero en una atmósfera de confidencialidad y al grado que los mentoreados se sientan cómodos.

Actividad: Pregunte a los participantes si se sienten cómodos haciendo preguntas acerca de la vida familiar de sus mentoreados. ¿Cuáles cree usted son preguntas legítimas y cuáles son tabú? ¿Cuáles serían los límites que el mentor no debe traspasar?

Actividad: Divida a los participantes en grupos de 2 a 3 y pídale que desarrollen series de preguntas acerca de la vida familiar. Considere 15 minutos para esta actividad. Luego escriba las preguntas en una pizarra o papelógrafo.

Mientras los grupos comparten sus respuestas, verifique que las siguientes preguntas sean mencionadas. Si no, asegúrese de mencionarlas usted.

- ¿Cuánto tiempo está dando a su familia, en comparación con el ministerio?
- ¿Tiene usted y su esposa un tiempo especial por semana en el cual salen para reconectarse entre sí? Por favor, comparta acerca de lo que hacen.
- ¿Qué sienten sus hijos acerca del tiempo que tiene usted para ellos?
- ¿Qué cosas hace para que su casa sea un cielo seguro para su familia? ¿Cómo previene que su casa no se transforme en un lugar público, con visitas constantes de aquellos a los que usted está ministrando?
- ¿Está usted tratando con algún tema familiar que está dificultando su capacidad de ser efectivo en la siembra de iglesias?

Preguntas adicionales pueden ser encontradas en la Caja de Herramientas.
(www.reddemultiplicacion.com)

VIDA MINISTERIAL

Aún cuando el objetivo final de este entrenamiento es asegurar que iglesias saludables sean sembradas, las preguntas previas se enfocan en mantener saludables *sembradores de iglesias*. Su vida espiritual y familiar resultan muy entrelazadas en el proceso de sembrar una iglesia. Por esta razón la sesión trata con esas dos áreas. Las preguntas relacionadas al ministerio de siembra de Iglesias en sí mismas son terciarias; las destrezas requeridas para sembrar una iglesia y la realidad presente del ministerio de siembra de iglesias son temas más fáciles de tratar. La mente y pasión de los sembradores de iglesias, sin embargo, estarán lejos de su ministerio si no tienen cuidado adecuado de su vida espiritual y familiar.

Actividad: pida a los participantes sugerir algunos aspectos del ministerio que los mentores necesitan cubrir en una sesión de mentoreo. Escriba esto en una pizarra o un papelógrafo.

Explique a los mentores que pueden hacer preguntas sobre el desarrollo de la iglesia sembrada, el contexto en el cual la iglesia está siendo sembrada, los obstáculos que se han levantado desde la última sesión de mentoreo y el gozo que los mentoreados han experimentado desde la última sesión. El propósito de esta revisión de la vida ministerial es para que los mentores tengan una perspectiva diferente acerca de la condición actual de sembrar una iglesia y de las cosas que sus mentoreados están haciendo para sembrar esa iglesia.

Aquí hay algunas preguntas que pueden ser utilizadas para ayudar a los mentoreados a reflexionar acerca de su vida ministerial:

- Comparta sobre una visita reciente que haya tenido con un nuevo contacto. ¿Cómo estuvo y por qué?
- Ahora mismo, ¿tiene usted alguna lucha en sembrar la iglesia? Por favor, comparta sobre ello.
- ¿Cuántas visitas ha hecho desde nuestra última reunión y cuántas de ellas han sido visitas de seguimiento?
- ¿Qué está haciendo para conocer de mejor manera el área de siembra?
- ¿Qué cosas nuevas ha aprendido acerca del área de siembra?
- ¿Cuán exitoso ha sido al iniciar un grupo pequeño?
- ¿Han surgido conflictos? ¿Cómo los ha manejado?
- ¿Identifica líderes potenciales en algún grupo pequeños? Hábleme acerca de ellos.
- ¿Cuán comfortable se siente con el ritmo al cual la iglesia está siendo sembrada?
- ¿Existe alguna área en el ministerio en la cuál se está encontrando así mismo incómodo o en necesidad de ayuda?
- ¿A quién ha pedido que sean sus apoyos de oración mientras siembra esta iglesia? ¿Qué tan frecuente usted comunica las peticiones de oración y las respuestas a ellas?

Nota: Los mentores siempre deben ser sensibles a las necesidades inesperadas de sus mentoreados. Puede que haya algo urgente -una preocupación o incluso una alegría- que los mentoreados quieran compartir inmediatamente. Cuando esto pasa, los mentores necesitan dejar de lado su agenda y tratar con ello. De lo contrario ellos no estarán el 100% atentos a la reunión, pues los mentoreados no podrán concentrarse ya que estarán ansiosos de contar a su mentores lo que está pasando, sea positivo o negativo. Esto puede ser un momento aleccionador que los mentores no deben pasar por alto.

También es importante hacer preguntas en relación a los reportes que los mentoreados deben entregar al inicio de cada módulo. Los mentores pueden revisarlo con sus mentoreados con el fin de ser una especie de caja de resonancia para ellos. La fidelidad de los mentoreados en entregar estos reportes será un termómetro de su formación de carácter y de su grado de disciplina en lo que se requiere.

Actividad: Ogne y Nebel, en su libro *Empoderando líderes a través del Entrenamiento*, discute seis cosas que los mentores entrenadores pueden hacer con sus mentoreados: escuchar, celebrar, cuidar, planificar, entrenar, desarrollar, y desafiar. ¿Qué involucra cada una de estas acciones?

PUNTOS DE ACCIÓN

La sesión de mentoreo no está completa sin que los mentores pregunten “¿cuáles son sus próximos pasos?”. Los mentoreados necesitan ser desafiados a considerar y determinar qué es lo que van a hacer a continuación, ya sea que esto tenga que ver con lo espiritual, familiar, o vida ministerial.

La siembra de iglesias es una secuencia o progresión de actividades. Los mentoreados necesitan considerar qué harán para dirigir asuntos en su relación con Dios, para fortalecer su vida familiar y para avanzar en la siembra de iglesias.

Al aparecer situaciones en las sesiones, ellos deben tratar con ellos de alguna manera; los mentoreados necesitan decidir cómo y cuándo. El verdadero aprendizaje solo se da cuando el mentoreado toma la responsabilidad de su propio crecimiento. Esto se logra con acciones específicas. Estas acciones también sirven como medidas por las cuales los mentores y los mentoreados pueden, juntos, medir el progreso que ha sido hecho.

Las siguientes preguntas pueden ayudar a los mentoreados a establecer una lista de pasos de acción:

- ¿Qué próximos pasos tomará en relación a esta situación?
- ¿Qué quiere lograr entre hoy y la próxima vez que nos reunámos?
- ¿Cuál es el próximo paso en relación a esta situación?
- ¿Cómo espera resolver el conflicto entre y
- ¿Cómo espera ir más allá de este obstáculo?
- ¿Cuáles son las tres cosas que siente que necesita para avanzar en la siembra de Iglesias hasta la próxima vez que nos veamos?
- ¿Qué hará la próxima semana con respecto a ... para abrir las líneas de comunicación?
- ¿Dónde (o a quién) iría usted en busca de ayuda con el problema en particular que usted acaba de mencionar?

Para contestar estas preguntas se requerirá primeramente algo de reflexión y luego algo de acción por parte de los mentoreados. Ellos no pueden ser aprendices pasivos.

Actividad: Pida a los participantes añadir preguntas adicionales a la lista. Recuérdeles que encontrarán preguntas útiles en la Caja de Herramientas. Pregúnteles cuántos pasos de acción creen que serían suficientes para cada sesión y si los mentoreados deberán identificar un paso de acción para cada área (Dios, familia, ministerio).

REGISTRO DEL MENTOR

Los mentores necesitan recordar lo que ocurre en las sesiones de mentoreo. Pero si se trabaja especialmente con más de un sembrador de iglesias, los mentores pueden confundir fácilmente la vida de un mentoreado con la de otro si no tiene una manera definida para ir registrando las sesiones. Sugerimos por tanto que se utilice un registro del mentor.

Es un resumen o registro que el mentor levanta cuando se reúne con el mentoreado, de lo que fue discutido, y qué pasos de acción se acordó. El resumen no tiene que ser algo complicado, sólo necesita registrar lo básico. Esto ayudará a hacer un seguimiento de los asuntos que no han sido resueltos y de asegurarse los pasos de acción acordados. El registro puede servir como recordatorio de oración. No escriba en el registro durante la reunión, pero en lo posible hágalo apenas termine la misma.

Antes de la próxima sesión de mentoreo, los mentores deben revisar lo que pasó en la sesión previa. Deberán también referirse a las preguntas de la segunda página del registro del mentor (página 34), lo cual puede servir como sugerencia acerca de qué preguntar a los mentoreados durante la próxima sesión.

Actividad: Conduzca una breve actuación en la cual usted dramatice una reunión con un mentoreado. Haga que los participantes practiquen llenando un registro de mentor basado en esa reunión actuada. Luego haga que compartan sus apuntes en el registro con otras personas.

EL USO DE EXPERTOS

Cada cierto tiempo, durante una sesión de mentoreo los mentores se dan cuenta que están más allá de sus capacidades. Sus mentoreados pueden necesitar consejo o asesoramiento en áreas en las cuales los mentores se sientan limitados. Cuando esto pase, los mentores necesitan ser honestos. Nosotros no somos expertos en todas las áreas del ministerio. Los buenos mentores reconocen cuando necesitan sugerir ayuda calificada en un área en particular con especialistas en el tema. Esto puede ser cubierto en la próxima sesión. El mentor puede preguntar: "¿cómo estuvo tu reunión con Juan en relación al problema que compartiste la última vez? ¿Hay algo que quisieras compartir?".

Nota: Los mentores necesitan reconocer sus limitaciones particularmente en el área de la consejería. Pocos tienen el suficiente entrenamiento para hacer más que una consejería. Los mentores deben saber cuándo referir un mentoreado a un consejero profesional. Fallar en hacer esto puede afectar al mentoreado tanto como provocar una demanda legal en contra del mentor.

En una nota positiva, sin embargo, traer especialistas en áreas en las que los mentores se sienten incómodos o inadecuados permite a los mentoreados expandir su red de trabajo. Una de las personas que el mentoreado ha sugerido podría incluso convertirse en el siguiente mentor del mentoreado cuando su actual relación con el mentor haya terminado.

CIERRE

Actividad: Pida a los participantes escribir algo que harán como resultado de esta sesión que no hayan pensado previamente. Invite a unos pocos a compartir sus ideas con todo el grupo.

REGISTRO DEL MENTOR

Nombre del aprendiz / mentoreado _____
Fecha de reunión ____/____/____ Tiempo de reunión ____ : ____ Lugar _____

PREGUNTA INICIAL: ¿Qué ha aprendido en el módulo anterior? ¿Cómo ha sido capaz de aplicarlo?

PREGUNTAS ESPIRITUALES (Ejemplos de preguntas en el reverso de esta hoja)

PREGUNTAS ACERCA DE LA FAMILIA (Ejemplos de preguntas en el reverso de esta hoja)

PREGUNTAS MINISTERIALES (Ejemplos de preguntas en el reverso de esta hoja)

PREGUNTE SIEMPRE: ¿Ha entregado su Reporte ABC a su líder ministerial?

PASOS DE ACCIÓN (Llene esta parte con su aprendiz/mentoreado).

PREGUNTAS ESPIRITUALES

- ¿Qué es lo que Dios le está diciendo en este tiempo?
- ¿Qué es lo que Dios le ha enseñado desde la última sesión?
- ¿Cómo evaluaría su caminar con Dios en este momento? ¿Cercano o mediocre? ¿Distante?
- ¿Tiene usted un tiempo diario a solas con Dios? Descríbalo.
- ¿Qué tan importante es orar y ayunar para usted, así como sembrar esta Iglesia?
- ¿Está tomando tiempo para apartarse a solas en busca de la voz de Dios? Descríbalo.
- Comparta cualquier área en la que usted está luchando espiritualmente, que quiera compartir.

PREGUNTAS ACERCA DE LA FAMILIA

- ¿Cuánto tiempo está entregando a su familia con respecto al tiempo que entrega al ministerio? ¿Qué porcentaje de tiempo entrega a la familia y al ministerio?
- ¿Tiene usted y su cónyuge un tiempo semanal, en el cual salen juntos para comer o tomar café y "reconectarse" después de una semana muy ocupada? Describa con detalle lo que hacen.
- ¿Qué diría acerca de cómo sus hijos evalúan el tiempo que usted les dedica?
- ¿Qué cosas realiza usted para hacer de su hogar un refugio seguro para su familia? ¿Cómo evita usted que su hogar se convierta en un lugar público donde acuden visitas constantes de aquellas personas a las que usted está ministrando?
- ¿Está tratando con asuntos familiares que le hacen sentir que están dificultando su capacidad de ser efectivo en sembrar Iglesias? Hable acerca de lo que sienta compartir.

PREGUNTAS MINISTERIALES

- Cuénteme acerca de una visita reciente de un nuevo contacto que haya tenido.
- Comparta acerca de alguna lucha que actualmente está teniendo, en relación a sembrar esta Iglesia.
- ¿Cuántas visitas ha hecho desde que nos reunimos por última vez? ¿Cuántas de esas visitas han sido oportunidades para hacer seguimiento?
- ¿Qué está haciendo para conocer el área de mejor manera (área de siembra)?
- ¿Qué cosa nueva ha aprendido acerca de su área objetivo (área de siembra)?
- ¿Ve usted a alguien en su grupo pequeño que sea (o sean) un líder potencial? Hábleme acerca de uno de ellos.
- ¿Qué tan cómodo se siente usted con el ritmo al que se está sembrando la Iglesia?
- ¿Existe algún área ministerial en la cual usted está descubriendo ser débil o sentirse incómodo?
- ¿A quién ha pedido que le sea apoyo de oración para sembrar esta Iglesia?

PASOS DE ACCIÓN

- ¿Cómo espera ir más allá de este obstáculo?
- ¿A dónde acudirá en busca de ayuda con el problema que ha mencionado?
- ¿Qué quiere lograr usted entre hoy y nuestra próxima reunión?
- ¿Cuál cree usted será el próximo paso a tomar, en relación a...?

ABC DEL SEMBRADOR

REPORTE MENSUAL

INFORMACIÓN GENERAL

MES DE REPORTE		ASISTIÓ A SESIÓN DE MENTOREO	SI	NO
NOMBRE DEL SEMBRADOR				
ZONA DE SIEMBRA				
COORDINADOR DE ZONA				

PERSONAS

NUEVOS CONTACTOS PERSONAS CONTACTADAS Y EVANGELIZADAS EN EL CONTEXTO DE LA SIEMBRA	
NUEVAS CONVERSIONES SEGUIDORES DE CRISTO	
NUEVAS PERSONAS BAUTIZADAS PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL SACRAMENTO DEL BAUTISMO	
NUEVOS LÍDERES EN ENTRENAMIENTO PERSONAS SIENDO ENTRENADAS PARA EL LIDERAZGO	

GRUPOS PEQUEÑOS | Mínimo 2 nuevos discípulos y un líder por grupo

NUEVOS GRUPOS PEQUEÑOS GRUPOS PEQUEÑOS INICIADOS ESTE MES	
NUEVAS PERSONAS EN GRUPOS PEQUEÑOS NUEVAS PERSONAS EN GRUPOS PEQUEÑOS ESTE MES	
NUEVOS LÍDERES CON GRUPO PEQUEÑO NUEVOS LÍDERES CON UN GRUPO PEQUEÑO BAJO SUPERVISIÓN DEL SEMBRADOR	

PETICIONES DE ORACIÓN

1. _____
2. _____
3. _____

TESTIMONIOS
