



RENOVACIONES

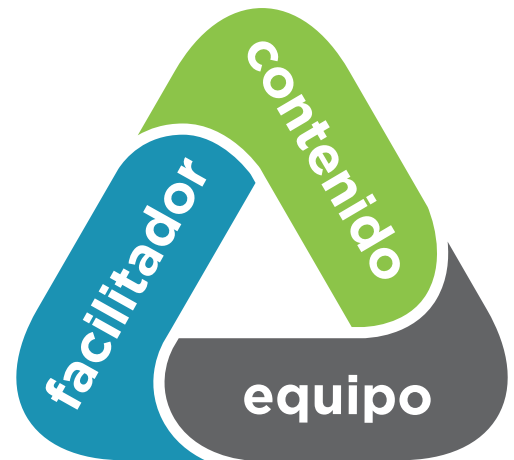
FORTALECIENDO IGLESIAS Y LÍDERES AHORA Y PARA EL FUTURO

¡Bienvenido al papel facilitador de Renovaciones! Los facilitadores desempeñan un papel crucial en el proceso de transformación de las Renovaciones, y usted será clave para el aprendizaje continuo que experimentará su equipo.

En las Renovaciones hay tres componentes que trabajan juntos para la transformación. El primero es el contenido. El contenido será proporcionado mediante videos e incluirá expertos con información, historias y puntos de aplicación práctica. El contenido debe ser claro y pertinente para los objetivos de su equipo.

El segundo componente es el equipo. El equipo debe constar de personas que estén dispuestas a probar nuevas ideas e innovar. Debería ser gente que está muy comprometida en su ministerio y vendrá lista para aprender y profundizar en las ideas.

El tercer componente es usted, el facilitador. No es necesario que proporcione ideas innovadoras. No es necesario que proporcione experiencia ni contenido. Su trabajo es crear un ambiente acogedor y hospitalario para que el equipo procese y reflexione sobre el contenido. ¡Ese ambiente será el terreno fértil de ideas innovadoras y oportunidades de ministerio!




Respire profundamente. No es necesario que lo haga todo, y todo lo que hace es importante. Con base en el trabajo de Edward P. Wimberly (*Recalling Our Own Stories: Spiritual Renewal for Religious Caregivers* [El recuerdo de nuestras propias historias: Renovación espiritual para cuidadores religiosos]. San Francisco: Jossey-Bass, 1997.), hay cuatro componentes básicos de un facilitador eficaz:

- Humildad
- Hospitalidad
- Reciprocidad
- Disponibilidad atenta

La humildad

La humildad es exactamente como suena, no pensar más en usted mismo de lo que debería (Romanos 12:3). En el caso del facilitador, la humildad comienza con su propio paisaje interno. Antes de ser líder y facilitador, usted es un ser humano con gloria y quebrantamiento. Tiene necesidades como cualquier otro ser humano: necesita ser amado, necesita un lugar al cual pertenezca y necesita que le conozcan. El problema es que, especialmente cuando se está estresado, puede ser tentador satisfacer esas necesidades a través de su equipo. En otras palabras, puede ser tentador hacer cosas como contar chistes innecesarios para que su equipo lo reconozca con risas, o compartir su propia información para parecer un experto y ganar admiración. Haga su propio trabajo y se convertirá en un mejor líder.



La humildad también significa acoger el silencio. El orgullo siente la necesidad de compartir y llenar cualquier silencio, mientras que la humildad reconoce que el silencio a veces es necesario para dejar que la gente piense. Los extrovertidos tienden a procesar sus pensamientos y sentimientos en voz alta. Los introvertidos tienden a procesarlos dentro de sí mismos. El silencio permite que ambos grupos tengan la oportunidad de expresar sus mejores pensamientos.

La hospitalidad

La hospitalidad es aprovechar al máximo el espacio que tiene y asegurar que todos los participantes tengan la oportunidad de aprender y participar en el trabajo del equipo.

Una cosa para considerar es el tiempo. En su planificación, tenga en cuenta que las personas deben moverse un poco al menos cada 45 minutos. Espacie el tiempo en consecuencia.

La reciprocidad

La reciprocidad es la idea de que hay que dar y recibir en el papel de facilitador. La vulnerabilidad que exhiba como facilitador establecerá el listón para el equipo. Si usted se muestra cerrado al grupo, el grupo lo percibirá y también se cerrará. Si es abierto y honesto con el grupo con la vulnerabilidad adecuada, eso también influirá en su equipo.

Sin embargo, hay una cuerda floja para caminar con reciprocidad. Por un lado, su autenticidad marca el tono de la conversación. Por otro, su exceso de intercambio podría dominar el grupo y hacer que la conversación sea sobre usted.


Antes de compartir sus ideas, hágase esta pregunta: *¿Estoy compartiendo esta historia para aconsejar al grupo sobre lo que deben hacer, o estoy tratando de abrir una conversación para el aprendizaje del equipo?*

La disponibilidad atenta

La disponibilidad atenta es reconocer la dinámica en la sala y ser una presencia que da poder a su equipo. Una buena facilitación depende de su disponibilidad a la dinámica que haya en la habitación.

Su primer trabajo es mantener la seguridad psicológica y espiritual en la conversación. Es su trabajo asegurar, establecer y mantener la expectativa de respeto mutuo y amor entre los compañeros de conversación. Si alguien se pasa de la raya e insulta, menosprecia, interrumpe o de alguna manera muestra falta de respeto a otro participante, es SU responsabilidad intervenir y reforzar los límites. Lo que usted permita es lo que empodera. Si los participantes creen que la conversación es insegura, puede esperar que el grupo será menos imaginativo y tendrá menos probabilidades de ver una transformación duradera.

Mantener la seguridad comienza con prestar atención. Estas son algunas cosas a las que prestar atención:

- 
1. ¿Quién está hablando y quién no está hablando?
 - a. Si hay personas que no están hablando, podrían sentirse inseguras o requerir tiempo de procesamiento interno.
 - b. NUNCA pida a la gente que hable. Está trabajando con adultos que pueden participar cuando quieran. Pedir a la gente que haga algo disminuye la seguridad.
 - c. Cuando una conversación está fluyendo sin mucho silencio siempre es buena idea pedir a todos que se tomen un descanso y escriban algunas ideas. Una conversación rápida a menudo nos hace sentir bien, pero los introvertidos se quedan fuera cuando no está marcada con momentos de silencio. Es posible que se pierda grandes ideas porque no se está tomando el tiempo para discernir.

 2. ¿Hay algún tema que se esté evitando?
 - a. Observe cuando el grupo cambia de tema y se aleja de uno en particular.
 - b. Plantee esto al grupo con amabilidad y pregúntelo con curiosidad.
 - c. Es posible que el equipo aún no esté listo para lidiar con ello, pero la semilla ha sido sembrada.

 3. ¿Necesita el grupo que haga preguntas abiertas o cerradas?
 - a. Las preguntas abiertas son necesarias cuando el equipo se centra en un solo plan demasiado temprano en el proceso de analizar ideas.
 - i. Las preguntas abiertas incluyen:
 1. ¿Cuáles son algunas otras opciones que podría estar buscando?
 2. ¿De qué otra manera podemos abordar este problema?
 3. ¿Cómo abordaría este problema _____ (escriba el nombre de otro grupo, iglesia u organización)?
 4. ¿Algo más?
 - b. Las preguntas cerradas son cuando el equipo tiene tantas opciones que están atrapados en la parálisis del análisis.
 - i. Las preguntas cerradas se enfocan en el grupo e incluyen:
 1. ¿Cuáles son los pros y los contras de cada opción?
 2. ¿Hay alguna opción aquí que viole las Escrituras o nuestros valores fundamentales?
 3. ¿Qué opciones puede ver para que nuestro ministerio se involucre con las personas y los recursos que ya tenemos?

La disponibilidad atenta ayuda al grupo a hacer la obra de discernimiento, cuando la cabeza y el corazón se unen bajo la guía de las Escrituras y el Espíritu para ayudar a trazar un nuevo camino a seguir.

Gracias de nuevo por su trabajo como facilitador de Renovaciones. Si usted pone la mesa, habrá una rica fiesta de aprendizaje y transformación para su ministerio. Disfrute la trayectoria!