
MENTOREO

GUÍA DEL PARTICIPANTE

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 plantadores de iglesias en procesos de entrenamiento.



CONTENIDO

Sesión 1

¿QUÉ SIGNIFICA MENTOREAR? 3

Sesión 2

MENTOREO, EL APRENDIZ ADULTO 11

Sesión 3

LA RELACIÓN DE MENTOREO 19

Sesión 4

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL MENTOREO 27

REGISTRO DEL MENTOR 33

ABC DEL SEMBRADOR 35

Red de Multiplicación | 2013

Última versión 04/03/13
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 plantadores de iglesias. Proveerá a sus pastores, o personas involucradas en el proceso, el conocimiento y recursos necesarios para realizar un mentoreo exitoso a un plantador 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 gloria a Dios; pues la plantación 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”

UNA SIMPLE DEFINICIÓN

El mentoreo es una _____ intencional de largo plazo, en la cual una persona imparte _____, _____ y _____ para desarrollar la capacidad y destrezas en _____.

Paul Stanley y J. Robert Clinton describen el mentoreo como “una experiencia relacional en la cual una persona _____ a otra compartiendo los _____ que Dios le ha dado”.

Definición ampliada: Según su criterio subraye los aspectos clave del 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 tiempo apropiados, de manera que facilite su desarrollo o empoderamiento (1992:40).

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
5. El mentor empodera

Jim Osterhouse y Gary Teja afirman:

Para todos los intentos 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, más experta, y por lo tanto tiene algo que vale la pena transmitir a la persona más joven, de menos experiencia y conocimientos. El sistema de entrega para ese tipo de “transmisión” es a lo que llamamos mentoreo (2012:3).

ACTIVIDAD |

¿Cómo es el trabajo de un mentor en los siguientes aspectos?

- Partera
- Co-aprendiz
- Guía (Señala el camino)
- Entrenador
- Salvavidas
- Confidente (Cultivador de gente)

DEFINIENDO “*MENTOREADO*”

Según su criterio subraye los aspectos claves de ser un “mentoreado”.

El mentoreado es también un aprendiz adulto con roles específicos a desempeñar, diferentes a los que tiene un “protegido” o 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 y la relación de mentoreo. El 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 lo 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.¹

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

¹ Osterhouse y Teja 2012:8.

² Laurent Daloz 1986:206.

DISCÍPULO, MENTOR, ENTRENADOR

DISCIPULAMOS _____ - _____ :
Construyendo las bases.

MENTOREAMOS _____ - _____ :
Proveyendo formación de liderazgo.

ENTRENAMOS _____ - _____ :
Ayudándolos a dar frutos

FUNDAMENTO TEOLÓGICO PARA MENTOREAR

Esta sección está dividida en tres partes. En la primera parte usted examinará cómo 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

Aun 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. La relación dentro de la Trinidad consiste en tres personas que existen en completa unidad y que son co-iguales, co-eternas e inseparables.

1. Dios es _____. Un aspecto clave de la naturaleza de Dios es Él mismo entregando amor.
2. La Trinidad mora en una eterna _____ caracterizada por amor y unidad.
3. Dios es capaz de _____ tanto entre la Trinidad como con sus criaturas.
4. Dios _____ a la gente y a toda la creación.

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

NUEVOS - CREYENTES - FUNDAMENTO - LÍDERES - EMERGENTES - FORMACIÓN
PROFESIONALES - MINISTERIALES - FACILITACIÓN
AMOR - COMUNIDAD - RELACIONARSE - CUIDA
RED DE MULTIPLICACIÓN

LA BASE EN LA CREACIÓN DE DIOS

Los seres humanos son creados por Dios con capacidades especiales:

1. Somos creados para _____.
 - Amar a Dios
 - Amar a sus vecinos
2. Somos creados para vivir en _____.
 - Vivir en amor e igualdad con otros seres humanos, modelando la unidad de la Trinidad.
 - Comunidad es la expresión completa de una relación de amor.
3. Somos creados para _____.
 - 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 la responsabilidad de _____ a otras personas y cosas creadas, no solo a nosotros mismos.
 - El enfoque de la creación de Dios es hacia el exterior, hacia otros.

Entre más nos ajustamos a la imagen de Dios en Jesucristo, más reflejamos su amor y capacidad para vivir en comunidad. ¿Qué puede suceder cuando la imagen de Dios se manifiesta en una persona o en su ministerio?

LA BASE DE LA ENCARNACIÓN

Cinco pasajes bíblicos relacionados a la encarnación:

1. Juan 3:16
2. Mateo 20:28
3. Marcos 10:45
4. Juan 10:11
5. Filipenses 2:5-11

Dios vino a _____ con _____ en una forma visible en la encarnación. Jesús, nació de la virgen María, es Emmanuel, Dios con _____. Él fue enviado al mundo por el amor de Dios. Vino a revelar al _____. Aun cuando Él es Dios encarnado, vino a servir, no a ser servido; vino a dar su vida por nosotros.

Al venir en forma humana, Jesús nos indicó la manera por la cual Dios quiere que utilicemos las capacidades que Él nos ha dado como seres humanos para _____, para _____, para construir _____ y para servir a _____ para el 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. 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 _____ a otros así como Él lo modeló (Mateo 28:19-20; Juan 20:21).

EJEMPLOS BÍBLICOS 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.

Recordando los elementos clave de las definiciones de mentoreo, dadas por los autores Clinton y Stanley, tenemos: (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.

MOISÉS Y JOSUE

Moisés mentoreo a su sucesor, Josué¹, en una relación que abarcó cuatro décadas. Mientras usted lea los siguientes pasajes, busque los elementos clave que el escritor utiliza para relatar su historia: 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

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.

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?

¹ Mire este ejemplo en "Why We Must Mentor Church Planters" (pp. 17-18).

PRÁCTICAS DE MENTOREO DE PABLO

Pablo duplicó el mentoreo que había recibido de Bernabé en todos los viajes misioneros que haría más tarde. Las historias de Timoteo y Tito pueden ser vistas en los siguientes pasajes bíblicos: 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.

1. Describa las relaciones que Pablo utilizó 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 Y REFLEXIÓN

Aspectos clave de mentoreo de esta sesión:

Resumen de la base teológica de mentoreo

¿Qué aspectos de mentoreo son los que personalmente le resultan más emocionantes?

¿Qué aspectos de mentoreo usted encuentra más desafiantes?

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 plantador de iglesias como un aprendiz adulto. Explorará los estilos de aprendizaje de adultos, supuestos fundamentales, siete principios y ventajas de trabajar con aprendices adultos, desafíos que enfrenta el mentoreado y los beneficios del proceso de mentoreo.

ACTIVIDAD | Discuta sobre algunas de las diferencias entre enseñar a adultos y a niños.

ESTILOS DE APRENDIZAJE¹

Los plantadores de iglesias mentoreados representan un grupo diverso de personas, cada uno de ellos con habilidades y necesidades distintas. Utilizamos el término *estilos de aprendizaje* para describir la manera en la que cada persona procesa nueva información.

Estilos de aprendizaje generalmente reconocidos por investigadores:

_____ : Las personas aprenden mejor cuando la información es entregada de forma verbal. Experimentan altos niveles de recordación y de retentiva para lecturas y discusiones. Pueden leer en voz alta o utilizando una grabadora para repasar lecturas como un medio para incrementar el aprendizaje.²

_____ : Las personas aprenden mejor cuando se demuestra o ilustra nueva información en un formato visual. Tienen la más alta recordación de 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.

¹ Esta sesión fue adaptada de Rochester Institute of Technology, "Adult Learners' Characteristics" (2012) y Sharon G. Fisher, "Adult Learning Principles Workshop" (1989).

² Dos tercios de la población mundial son aprendices auditivos.



_____ : También llamados *aprendices táctiles*. Son aprendices descubridores cuyas habilidades de aprendizaje se ven incrementadas 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 dibujos u otras actividades similares para aumentar la comprensión mientras ponen atención a las lecturas.

_____ : 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.

REFLEXIÓN

1. ¿Cuál de esos estilos de aprendizaje es el suyo? ¿Puede pensar en algo de su experiencia personal que apoye su respuesta?

2. ¿Cómo podría ayudar a su mentoreado a identificar su estilo de aprendizaje?

3. ¿Cómo podría variar su estilo de mentoreo para ajustarse al estilo de aprendizaje de su mentoreado?

CARACTERÍSTICAS DE LOS APRENDICES ADULTOS

1. _____ es el arte, la ciencia o la profesión de enseñar.
2. _____ es la práctica de ayudar adultos a aprender.

SUPUESTOS BÁSICOS EN EL APRENDIZAJE DE ADULTOS³

1. Los aprendices adultos toman _____ y aceptan su responsabilidad.
2. Los aprendices adultos traen sus _____ al proceso de aprendizaje.
3. Los aprendices adultos están _____ a aprender destrezas y capacidades necesarias.
4. El aprendizaje en adultos está enfocado en la _____ o en una _____ específica.

VENTAJAS DEL MENTOREO EN APRENDICES ADULTOS

Siete principios basados en supuestos fundamentales.

Primer principio: Los aprendices adultos necesitan conocer el _____.

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.

Cuando trabajamos en el mentoreo de plantadores de iglesias, debemos identificar por qué ellos desean mejorar su habilidad para sembrar iglesias y cuál es su motivación.

³ Adaptado de Malcolm Knowles, "The Adult Learner: A Neglected Species" (1978:56-71).

Segundo principio: los aprendices adultos son _____ y _____.

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 para ganar el conocimiento necesario en 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.

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 _____ 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.

Es de mucha ayuda para los mentoreados reflejar 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.

ACTIVIDAD | Compartan cómo una experiencia no ministerial les ha ayudado a solucionar un problema en el ministerio.

Cuarto principio: los aprendices adultos están enfocados en la _____.

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.

¿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 _____
para _____.

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.

¿Cómo esto logra que la tarea del mentoreo sea más fácil?

Sexto principio: El aprendiz adulto es _____.

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.

Séptimo principio: los aprendices adultos son

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.

ACTIVIDAD | Identifique algo en particular de estos siete principios que a usted le gustaría mantener en mente al trabajar con sus mentoreados, y escríbalo.

Seis preguntas que los mentores pueden hacer a sus mentoreados, basadas en el concepto de andragogía. ¿Cómo las expresaría al trabajar con su mentoreado? ¿Le gustaría añadir otras preguntas?

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 experiencias de vida, y cómo Dios las podría utilizar en su ministerio?
6. ¿Qué problemas o desafíos está 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 de individuos 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.

DESAFIOS COMUNES DE LOS PLANTADORES DE IGLESIAS

El proceso de entrenamiento necesario para el ministerio, y el desempeño en esta vocación, presentan un nuevo conjunto de desafíos al plantador 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.

1. _____ las responsabilidades existentes.
 - Familia
 - Trabajo
 - Educación, entrenamiento ministerial
 - Crecimiento espiritual y salud
 - Otras responsabilidades sociales
 - Manejo de tiempo
2. Administrar las _____.
 - Mantenimiento del hogar
 - Educación
 - Ministerio
 - Trabajo (plantadores bivocacionales)
3. Ganar _____.
 - Desafíos educacionales relacionados con el aula de clase y asignaciones fuera de ella
 - Miedo al fracaso
 - Competencia ministerial
4. Desarrollar un sistema de _____.
 - Amigos y parientes quienes darán apoyo emocional a la familia
 - Compañeros de oración y grupo de intercesión
 - Mentor

5. Creación de _____.
- Compañeros de estudio
 - Otros plantadores de iglesias por grupo

VENTAJAS Y RECOMPENSAS DEL MENTOREO

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 con 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 mentorear 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

Preguntas de discusión:

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 plantadores de iglesias puedan aprender de mejor manera?
2. Como resultado de esta lección, ¿cómo ha cambiado su enfoque personal sobre el mentoreo? ¿Cómo mentoreará a plantadores de iglesias nuevas?

ORACIÓN DE CIERRE PARA MENTOREADOS Y MENTORES.

SESIÓN TRES

LA RELACIÓN DE MENTOREO

*“Hierro con hierro se aguza;
Y así el hombre aguza el rostro
de su amigo” Proverbios 27:17*

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 | ¿Ha tenido un mentor en su vida? ¿Ha sido un buen mentor? Si lo fue ¿qué cualidades hicieron que sea un buen mentor?

1. Un buen mentor es un buen _____.
Escuchar pasivamente vs. escuchar activa o asertivamente
2. Un buen mentor trata con los momentos _____ en la vida.
3. Los buenos mentores son como _____.

4. Un buen mentor ayuda al mentoreado a ver sus _____.

Una forma de ver las opciones es hacer una lista de al menos tres de éstas para tratar un problema. Los mentores pueden ayudar a los mentoreados a explorar los posibles resultados de cada opción con la pregunta "Si usted hace esto, ¿qué pasará?".

5. Un buen mentor _____.

6. Un buen mentor es un pensador _____.

Para ayudar al mentoreado a analizar una situación, sugiera:

- Identificar la información importante sobre la situación, incluyendo sus antecedentes.
- 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.

¿Cuál de las seis características de un buen mentor lo describen? ¿Cuál de las seis características le gustaría desarrollar?

¿QUÉ SE DEBE EVITAR?

"Después de todo, el viaje pertenece al viajero, no al guía"
– Daloz

1. Dar consejo libremente.

2. Criticar.

3. Rescatar.

4. Construir barreras innecesariamente.

5. Ignorar el "por qué".

6. Subestimar.

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 ésta haya iniciado.

¿Cuál de estos seis comportamientos negativos son más propensos a ocurrir y por qué? ¿Cómo se puede "desaprender" estas conductas?

CUALIDADES DE UN BUEN MENTOREADO

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

2. Un buen mentoreado es un _____ activo.

3. Un buen mentoreado es un aprendiz _____.

En una encuesta dirigida por la Universidad Estatal de Michigan, un mentoreado/aprendiz pro activo 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 de 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 _____.

5. Un buen mentoreado es _____.

CUALIDADES DE UN MAL MENTOREADO

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

NECESIDADES DE LOS MENTOREADOS

Necesidades _____ y de _____.

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 plantación de iglesias.

El orden de las prioridades de los mentoreados debe ser primero _____, segundo la _____ y tercero el _____.

¿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?

NECESIDADES DE APRENDIZAJE

1. _____
2. _____
3. _____

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.

LOS "SÍ" Y LOS "NO" EN LO RELACIONAL

1. _____: No menosprecie.
2. _____: No desvalore. (Gá. 5:13; Ef. 5:21; Ro. 12:10)
3. _____: No se inmiscuya.
4. _____: No condene. (Ro. 14:13; Ro. 15:7; Ef. 4:32)
5. _____: No desanime. (I Ts. 5:11)
6. _____: No desinfe.
7. _____: No sea condescendiente. (Flp. 2:3)

LOS "SÍ" Y "NO" EN LAS COMPETENCIAS O DESTREZAS

1. _____: No hable.
2. _____: No cuente.
3. _____: No reclame.
4. _____ información: No vierta información.
5. Tenga una _____: No vaya a una sesión de mentoreo sin un plan de acción.

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. Chequee el progreso del mentoreado en los puntos de acción de la sesión previa.
- Presente nuevas ideas que usted quiere 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 van surgiendo durante la reunión y por los puntos de acción en los que el mentoreado estará trabajando.

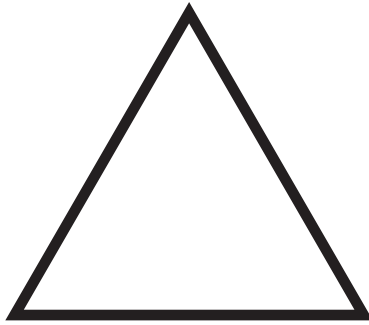
Una agenda puede dar fluidez en el desarrollo de la sesión de mentoreo. Sin embargo, un mentor no debe ser esclavo de su agenda, especialmente si el mentoreado viene con una necesidad urgente o inesperada.

6. Dé _____: No tome atajos.
7. _____: No confunda.
8. _____: No falle al reforzar.
9. Sea un _____: No investigue por ellos.
Indicar a los mentoreados el camino hacia otros recursos.
10. Provea _____: No proporcione respuestas fáciles.

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 a la transparencia.

PACTO DE MENTOREO



COMPONENTES DE UN PACTO DE MENTOREO

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 reuniones?
5. ¿Qué temas, si hay alguno, podría ser un tabú?
6. ¿Cuáles son las reglas para la confidencialidad?
7. ¿Cómo sabremos cuándo hemos logrado lo que nos dispusimos a realizar?

(Para los mentoreados involucrados en el entrenamiento de plantación de iglesias de la Red de Multiplicación, el punto 7 está determinado al terminar el módulo final del programa de plantación).

Cuando el mentor y el mentoreado han logrado los objetivos en su relación de mentoreo, pueden decidir si quieren continuar con las reuniones. Si es así, entonces se debe crear una nueva orientación y un pacto.

RESUMEN DE ESTA SESIÓN Y ORACIÓN DE CIERRE

SESIÓN CUATRO

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL MENTOREO

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

INTRODUCCIÓN

En esta lección aprenderá las bases de la sesión de mentoreo. Revisaremos el contenido del mentoreo -áreas de la vida espiritual, familiar y ministerial- así como preguntas que pueden ser utilizadas para evaluar esas tres áreas. Aprenderá los componentes del registro del mentor y cómo utilizarlo. También discutiremos la colaboración de expertos en el proceso de mentoreo.

CONTENIDO DE LA SESIÓN DE MENTOREO

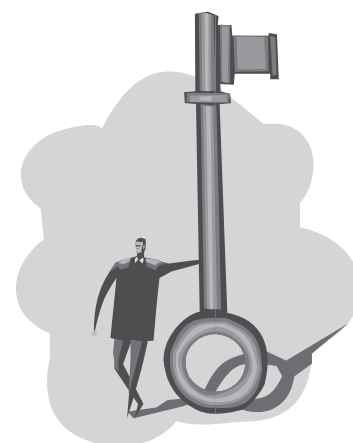
La sesión de mentoreo trata con tres áreas específicas: la vida espiritual, la vida familiar y la vida ministerial.

LA VIDA ESPIRITUAL

La relación continua de los mentoreados 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 plantar una iglesia requiere un caminar cercano con Dios. Por esta razón, los mentores deben 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?
- ¿Tiene usted un tiempo diario de quietud con Dios? Descríbalo.
- ¿Cómo incorpora las disciplinas de oración y ayuno en su vida mientras planta esta iglesia?



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.

Preguntas adicionales en relación a la vida espiritual de los mentoreados:

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.

Las siguientes preguntas pueden ser útiles para ayudar a sus mentoreados en compartir acerca de sus vidas familiares:

- ¿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 plantación de iglesias?

Preguntas adicionales en relación a la vida familiar de los mentoreados:

VIDA MINISTERIAL

¿Por qué piensa que este entrenamiento dirige los asuntos espirituales y familiares antes de los asuntos ministeriales?

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 al plantar 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 plantación?
- ¿Qué cosas nuevas ha aprendido acerca del área de plantación?
- ¿Cuán exitoso ha sido al iniciar un grupo pequeño?
- ¿Han surgido conflictos? ¿Cómo los ha manejado?
- ¿Identifica líderes potenciales en algún grupo pequeño? Hábleme acerca de ellos.
- ¿Cuán comfortable se siente con el ritmo al cual la iglesia está siendo plantada?
- Existe alguna área en el ministerio en la cuál se está encontrando así mismo incómodo o necesita de ayuda?
- ¿A quién ha pedido que sean sus apoyos de oración mientras planta esta iglesia? ¿Qué tan frecuente comunica las peticiones de oración y las respuestas a ellas?

Preguntas adicionales relacionadas al ministerio:

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, ya que 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.

Ogne y Nebel, en su libro *Empowering Leaders Through Coaching*, discuten seis cosas que los mentores 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 plantación 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 plantación 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 reunamos?
- ¿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 plantación 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 que acaba de mencionar?

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

Preguntas adicionales relacionadas con los puntos de acción:

REGISTRO DEL MENTOR

Es un resumen o registro que el mentor levanta cuando se reúne con el mentoreado, qué 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.

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 inadecuados. 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

Piense en algo que usted hará como resultado de esta sesión y que no haya pensado previamente. Escríbala en el espacio de abajo.

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? Describalo.
- ¿Qué tan importante es orar y ayunar para usted, así como plantar esta iglesia?
- ¿Está tomando tiempo para apartarse a solas en busca de la voz de Dios? Describalo.
- 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 plantar 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 plantar 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 plantación)?
- ¿Qué cosa nueva ha aprendido acerca de su área objetivo (área de plantación)?
- ¿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 plantando 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 plantar 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	
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
