
MENTOREO

SALUDABLE

GUÍA DEL MAESTRO

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 los pastores que acompañarán a sembradores de iglesias en procesos de multiplicación desde sus iglesias madres. 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. Este manual profundiza cada tema y sirve de guía para el maestro. Notas de los autores es un apartado especial donde también podrá encontrar mayores recursos para la preparación de cada uno de los temas.



CONTENIDO

Sesión 1

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

Sesión 2

EL MENTOREADO, UN APRENDIZ ADULTO	9
---	---

Sesión 3

LA RELACIÓN EN EL MENTOREO	15
----------------------------------	----

Sesión 4

¿CÓMO LLEVAR A CABO LA SESIÓN DE MENTOREO?	19
--	----

REGISTRO DEL MENTOR	25
---------------------------	----

ESCENARIOS DEL MENTOREO	27
-------------------------------	----

ABC DE LA SIEMBRA	28
-------------------------	----

NOTAS DE LOS AUTORES	29
----------------------------	----

NOTA: Cada lección se puede enseñar entre 60 y 90 minutos. No más de 120 minutos por sesión.

Red de Multiplicación | 2013
Última versión 13/08/15

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

Este taller está basado en los libros *Mentoreo magistral* y *Why We Must Mentor Church Planters*. El primero se encuentra disponible de forma gratuita en nuestra página web www.reddemultiplicacion.com

El presente manual es una versión resumida y corregida del manual del maestro original, cuyas notas explicativas y profundización adicional las encontrará bajo el título *Notas de los autores* en las páginas finales.

SESIÓN UNO

¿QUÉ SIGNIFICA MENTOREAR?



OBJETIVOS

- Conocerá los ejemplos bíblicos de mentoreo,
- Describirá los términos principales relacionados con el mentoreo.

EJEMPLOS BÍBLICOS DEL MENTOREO

Muchas historias en las Escrituras demuestran el proceso de mentoreo como el Plan de Dios 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 Él. Un líder enseña a su sucesor acerca de los caminos de Dios y de liderazgo. Las historias son muchas, por lo tanto nos enfocaremos en algunas relaciones entre mentor y mentoreado que ilustran el fundamento bíblico para el mentoreo.

MOISÉS COMO MENTOR



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.

Son personajes importantes en la historia del asentamiento en la Tierra Prometida.

1. Describa cómo se desarrolló la historia de Moisés y Josué.

2. ¿Qué conocimiento/experiencia tenía Moisés que Josué necesitaba?

3. ¿Cómo Moisés transfirió su conocimiento y experiencia a Josué?

4. ¿Cuál fue el resultado del mentoreo de Moisés a Josué?

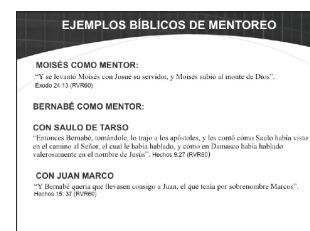
5. ¿Cómo Moisés empoderó a Josué?

6. ¿Cuál fue el resultado para la gente de Dios?

«Hierro con hierro se aguza; Y así el hombre aguza el rostro de su amigo». Proverbios 27:17



Individualmente o en grupos, lean los versículos, puede ser de ayuda asignar lecturas por grupo, luego contesten y compartan.





BERNABÉ COMO MENTOR

Hechos 9:27-29; 11:25-26; 15:36-41. Colosenses 4:10. 1 Pedro 5:13. Hechos 12:25; 13:4-5; 13:13. Filemón 1:24.

CON SAULO DE TARSO | PABLO

Tres años después de su conversión en Damasco, Saulo de Tarso viaja a Jerusalén para encontrarse con los apóstoles (Gálatas 1:18). Sin embargo, los creyentes en ese lugar no creían que su antiguo perseguidor era ahora su hermano en la fe. Bernabé arriesgó su propia reputación al ser el intermediario de Saulo, el creyente, quien fue aceptado en la comunidad de los apóstoles. Después, los apóstoles enviaron a Bernabé para observar, animar, y fortalecer a la nueva congregación en Antioquía. Inmediatamente vio la oportunidad de seguir desarrollando el ministerio de Saulo y lo trajo desde Tarso. Allí, con Bernabé como su mentor, es donde el ministerio de Saulo florece. Bernabé demuestra un paso importante en el proceso de mentoreo al permitir a Saulo (ahora llamado Pablo) asumir un nuevo rol de liderazgo. Lo libera hacia el rol al cual Pablo había sido llamado.

- Bernabé significa "hijo de ánimo o consolación" (Hechos 4:36).
- La relación de mentoreo fue iniciado por Bernabé (Hechos 9:27).
- Entendió el potencial de Saulo para el Reino de Dios (Hechos 9:27-29).
- Encontró un lugar para Saulo y compartió ministerialmente con él (Hch. 11:25-26).
- Dió el ejemplo que Pablo fue capaz de duplicar (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.



Individualmente o en grupos, lean los versículos, puede ser de ayuda asignar lecturas por grupo, luego contesten y compartan.

1. Describa cómo se desarrolló la relación entre Bernabé y Saulo.

2. ¿Qué conocimiento/experiencia tenía Bernabé que Pablo necesitaba?

3. ¿Cuál fue el conocimiento o experiencia transferida a Pablo?

4. ¿Cuál es el resultado del mentoreo de Bernabé a Pablo?

5. ¿Cómo empoderó Bernabé a Pablo?

6. ¿Cuál fue el resultado positivo del mentoreo de Bernabé a Pablo?

CON JUAN MARCOS

1. ¿Por qué Pablo no quiso seguir trabajando con Juan Marcos?

2. ¿Qué decidieron Bernabé y Pablo?

3. ¿A quién iba a mentorear Pablo y Bernabé?

4. ¿Cuál fue el resultado del mentoreo de Pablo y Bernabé?

PABLO COMO MENTOR

Pablo duplicó el mentoreo que había recibido de Bernabé en todos los viajes misioneros que haría más tarde. En Hechos y en las epístolas de Pablo, dieciséis personas son mencionadas en cuanto a haber trabajado juntamente con Él. 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 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 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.



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; 1 Tesalonicenses 3:1-3, 6. 1 Timoteo 1:2; 18-20. 2 Timoteo 4:10. Tito 1:4-5.

1. Describa cómo Pablo se relacionó con jóvenes para desarrollarlos como líderes.

2. ¿Qué conocimiento/experiencia tenía Pablo que Timoteo y Tito necesitaban?

3. ¿Cuál fue el conocimiento/experiencia transferida a Timoteo y Tito?

EJEMPLOS BÍBLICOS DE MENTOREO

PABLO COMO MENTOR:

CON TIMOTEO
 "Por este motivo os he enviado a Timoteo, que es mi hijo amado y fiel en el Señor, el cual os recordará mi proceder en Creta, de la manera que os escribo en todas partes y en todas las iglesias." 1 Corintios 4:17 (RVR60)

CON TITO
 "Después, quedamos juntos otros, hasta que vino a Jerusalén con Bernabé, llevando también conmigo a Tito." Gálatas 2:1 (RVR60)

CON MUCHOS OTROS
 "Porque vuestro padre os comió, porque Dios me ha desarrollado, amando este mundo, y os he sido a Testigos. Conosce he a Galacia, y Tito a Dalmacia." 2 Timoteo 4:9-10 (RVR60)



Individualmente o en grupos, lean los versículos, puede ser de ayuda asignar lecturas por grupo, luego contesten y compartan.

4. ¿Cuál fue el resultado de la relación entre Pablo, Timoteo y Tito?

5. ¿Cómo Pablo empoderó a sus mentoreados?

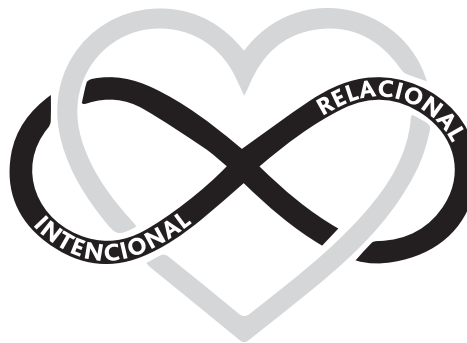
6. ¿Cuál fue el resultado positivo del mentoreo de Pablo?



Haga énfasis en:

«Hierro con hierro se aguza; Y así el hombre aguza el rostro de su amigo». Proverbios 27:17

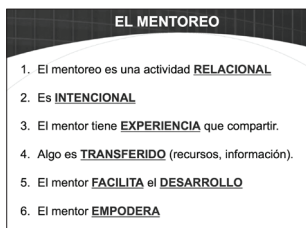
DESCRIBIENDO EL “MENTOREO”



El mentoreo es “una experiencia relacional en la cual una persona empodera a otra, compartiendo los recursos que Dios le ha dado” -Stanley & Clinton

Una segunda definición muy similar a la anterior:

«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, 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». -Osterhouse & Teja



1. El mentoreo es una actividad **RELACIONAL**.
2. Es **INTENCIONAL**; no es espontánea o sin propósito.
3. El mentor tiene **EXPERIENCIA** que compartir.
4. Algo es **TRANSFERIDO** (recursos, información, etc).
5. El mentor **FACILITA** el **DESARROLLO**.
6. El mentor **EMPODERA**.

Preguntas adicionales para clarificar los elementos específicos de estas definiciones:

- ¿Cuál es el significado de “proceso relacional”?
- ¿Cuál es el objetivo del proceso de mentoreo?
- ¿Qué áreas de la vida y experiencia están involucradas en el mentoreo?
- ¿Qué quiere decir “facilita el desarrollo o empoderamiento”?



1. Comparta una experiencia de haber recibido mentoreo.
2. Recuerda quién fue, coméntelo.
3. ¿Fue intencional o espontánea?

DESCRIBIENDO EL “MENTOR”

Mentor es un personaje de La Odisea, a quien es encargado el joven hijo de Odiseo, Telémaco. *Mentor* se constituye en su consejero y profesor.

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, Telémaco, al cuidado de un sirviente sabio y de confianza, llamado Mentor. Él 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 un consejero, maestro sabio y de confianza. Esto se refleja en la definición estándar del diccionario que dice: “*un consejero de confianza o guía*”. *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.



DESCRIBIENDO EL “MENTOREADO”

Protegido y *aprendiz* eran palabras usadas para describir a la segunda persona en la relación de mentoreo. Estas palabras transmiten significados de dependencia, control o protección. No favorecen la comprensión del concepto en relación al ministerio de sembrar iglesias.

1. El mentoreado es un **APRENDIZ** adulto quien conscientemente ha realizado un viaje de desarrollo.

¿El mentoreado es un participante activo o pasivo? ¿Por qué?

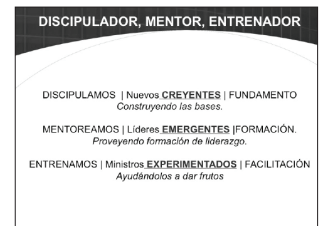
2. El mentoreado hace un esfuerzo por **EVALUAR**, **INTERIORIZAR** y **USAR** efectivamente su conocimiento, habilidades, ideas, perspectivas, o sabiduría ofrecida.

¿Por qué es importante que el mentoreado evalúe e interiorice lo que recibe en su mentoreo?



DISCIPULADOR, MENTOR, ENTRENADOR

DISCIPULAMOS	Nuevos CREYENTES	FUNDAMENTO
CONSTRUYENDO LAS BASES		
MENTOREAMOS	Líderes EMERGENTES	FORMACIÓN
PROVEYENDO FORMACIÓN DEL LIDERAZGO		
ENTRENAMOS	Ministros EXPERIMENTADOS	FACILITACIÓN
AYUDÁNDOLOS A DAR FRUTOS		



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?

CONCLUSIÓN

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

¿Qué aspectos de mentoreo usted encuentra más desafiantes?

En sus palabras ¿Qué es mentor?

En sus palabras ¿Qué es mentoreado?

SESIÓN DOS

EL MENTOREADO, UN APRENDIZ ADULTO



OBJETIVOS

- Diferenciar entre pedagogía y andragogía.
- Presentar al sembrador de iglesias como un aprendiz adulto.
- Explorar los estilos de aprendizaje de adultos.
- Identificar los desafíos que enfrentan los aprendices adultos.
- Enumerar los beneficios del Mentoreo, tanto para el mentoreado como para el mentor.



Dialogue sobre la diferencia entre enseñar a adultos y a niños.

Pedagogía es comúnmente usada para referirse a métodos o estrategias de instrucción.

Investigaciones sobre 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.

PEDAGOGÍA	ANDRAGOGÍA
Griego παιδος "paidos" niño y γωγος "gogos" conducir.	Griego άνήρ "hombre" y αγωγή "guía" o "conducción".
La ciencia y arte de: ENSEÑAR A LOS NIÑOS.	La ciencia y arte de: AYUDAR AL ADULTO A APRENDER.

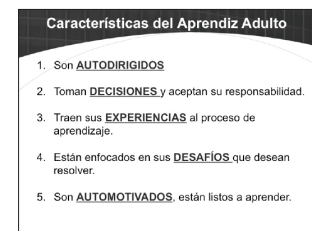
ENFATICE: Aunque muchos participantes definieran andragogía como "enseñando a adultos", la respuesta real "el arte y la ciencia de ayudar a los adultos a aprender". Esta distinción es muy importante y debe ser enfatizada.

CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZ ADULTO

Los mentoreados son aprendices adultos. Cada uno tiene una vida de experiencias útiles para procesar, evaluar información nueva y tomar decisiones. Sin embargo, la mayoría carece de experiencia en la siembra de Iglesias y en el ministerio pastoral. Por tanto han escogido entrar en una nueva fase de entrenamiento ministerial. Buscan consejo sabio que facilite su desarrollo, por tanto sus mentores deben comprender cómo los adultos aprenden mejor.

1. Son **AUTODIRIGIDOS**.
2. Toman **DECISIONES** y aceptan su responsabilidad.
3. Traen sus **EXPERIENCIAS** al proceso de aprendizaje.
4. Están enfocados en sus **DESAFÍOS** que desean resolver.
5. Son **AUTOMOTIVADOS**, están listos a aprender.
6. Exigen **APLICACIÓN INMEDIATA** (Vea la cita de Galileo al iniciar esta sesión).

«No se puede enseñar nada a un hombre; sólo se le puede ayudar a encontrar la respuesta dentro de sí mismo». -Galileo Galilei



¿POR QUÉ ES NECESARIO CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS APRENDICES ADULTOS?

Explique a los participantes que 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?

1. SON AUTODIRIGIDOS, el mentor debe enfartizar la agenda del mentoreado sin imponer su propia agenda. ¿Qué pasa si el mentor impone su propia agenda?

2. TOMAN SUS PROPIAS DECISIONES, el mentor debe guiar al mentoreado a tomar decisiones propias en lugar de imponer las suyas. ¿Qué sucede cuando el mentor es quien toma las decisiones en lugar del mentoreado? ¿De quién es la decisión?

3. POSEEN UNA RESERVA DE EXPERIENCIA, ésta debe ser muy tomada en cuenta para enriquecer el mentoreo. Las experiencias acumuladas capacitan a los mentoreados a evaluar y asimilar nueva información y experiencia. ¿Cómo una experiencia no ministerial les ha ayudado a solucionar un problema en el ministerio?

4. ESTÁN ENFOCADOS EN SUS DESAFÍOS, el mentor debe basar su mentoreo en ayudar a buscar otras alternativas para resolverlos. Buscan soluciones prácticas no sólo teorías que pueden o no ser aplicadas. ¿Cómo las experiencias del mentoreado pueden ser una herramienta para encontrar soluciones prácticas en la siembra de iglesias?

5. SON AUTOMOTIVADOS, el mentor no necesita forzar a su mentoreado a aprender, los motivadores más potentes son presiones internas para lograr sus propias metas. ¿Cuándo aprendió algo nuevo de valor? ¿Cuándo fue motivación propia, o fue impuesto por un maestro?

6. EXIGEN APLICACIÓN INMEDIATA. A distinción del niño, el adulto requiere aplicación inmediata de lo que está aprendiendo o no lo valora. Y aún más, deja de participar y asistir si no ve cómo aplicar en su vida lo aprendido.

Según lo aprendido hasta ahora en cuanto al aprendiz adulto, descríballo.

ESTILOS DE APRENDIZAJE

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. No todas aprenden de la misma forma, los estilos de aprendizaje son innatos en cada una. 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 son los más reconocidos. Estas descripciones ayudan a los mentoreados a identificar su propio estilo de aprendizaje para maximizar así el valor de la relación de mentoreo.

1. **AUDITIVO**. Cuando la información es entregada de forma verbal, experimentan altos niveles de recordación y retentiva para lecturas y discusiones.
2. **VISUAL**. Cuando la información es leída o vista, experimentan altos niveles para recordar gráficos, imágenes e ilustraciones.
3. **TÁCTIL**. Cuando la información es experimental, a través del tacto, sus habilidades de aprendizaje se incrementan.
4. **AMBIENTAL**. Cuando tienen el control de su entorno, en un ambiente confortable, iluminación y niveles de temperatura apropiada.



¿Cuál de éstos estilos de aprendizaje es el suyo? ¿Comparta algo de su experiencia personal que apoye su respuesta?

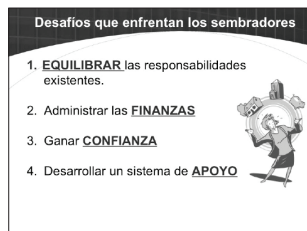
¿Cómo podría ayudar a su mentoreado a identificar su estilo de aprendizaje?

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

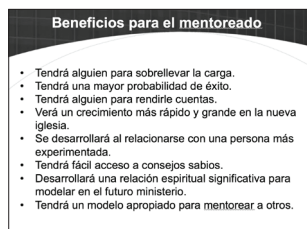


- Solicite un ejemplo de una persona que ha venido a los pies de Cristo con un pasado desfavorable, pero por la influencia y mentoreo de un pastor o de otros creyentes, ha madurado como un líder cristiano.

- Solicite a los participantes identificar un desafío que los mentoreados enfrenten al sembrar una iglesia.



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



DESAFÍOS QUE ENFRENTAN LOS SEMBRADORES

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. 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.

1. EQUILIBRAR las responsabilidades existentes.

- Familia
- Trabajo
- Educación, entrenamiento ministerial
- Crecimiento espiritual y salud
- Otras responsabilidades sociales
- Manejo de 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
- Creación de redes (Compañeros de estudio u otros sembradores de iglesias en grupo).

BENEFICIOS DEL MENTOREO

PARA 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.

PARA 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

¿Cómo el conocimiento acerca de la naturaleza de los mentoreados lo ayudará para que los sembradores de iglesias puedan aprender mejor?

¿Cómo ha cambiado su enfoque sobre el mentoreo? ¿Cómo mentoreará a sembradores de nuevas iglesias?



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).



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 EN EL MENTOREO



OBJETIVOS

- Enlistar algunas cualidades de un buen mentor y de un mentor tóxico.
- Enlistar algunas cualidades de un buen mentoreado y un mal mentoreado.
- Reconocer algunas advertencias del mentoreo.
- Identificar la importancia de la confianza y confidencialidad.

CUALIDADES DE UN BUEN MENTOR

Mientras examina estas cualidades, pida que los participantes reflexionen sobre las mismas y que decidan si, en su evaluación personal, sienten que cuentan con estas cualidades necesarias.

1. Es un buen **OYENTE**.
"Fuimos creados con una lengua y dos oídos. Debemos escuchar el doble de lo que hablamos". El mentor escucha más de lo que habla. Formula preguntas y escucha las respuestas de sus mentoreados.
2. Trata con los momentos de la vida "**JUSTO A TIEMPO**".
En la relación de mentoreo tratamos con los altos y bajos de la vida que actualmente los mentoreados enfrentan. Es mejor enseñar aquello que se conecta con su realidad actual.
3. Es como la **PARTERA**.
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". -Vogel
4. Ayuda al mentoreado a ver cuáles son las **OPCIONES**.
Cuando enfrentamos una situación difícil, la gente puede quedarse "atascada" mirando solo una solución, solo un resultado, solo un curso de acción. Los mentoreados discuten temas con su mentor que les puede ayudar a ver otras opciones.
5. **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.
6. Es un pensador **ANALÍTICO**.
Los mentores deben ayudar a pensar crítica y analíticamente: las cosas no son simplemente negras o blancas. El mentor no busca soluciones; necesita analizar la situación actual para ayudar a sus mentoreados a seguir adelante.
7. Es un **GUÍA**. (Vea la cita de Daloz al iniciar esta sesión).



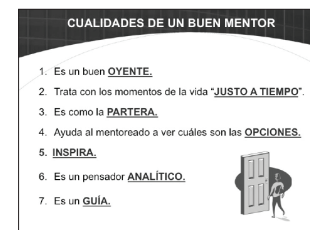
¿Cuál de éstas características lo describen? ¿Cuál le gustaría desarrollar?
Para ayudar al mentoreado a analizar una situación, sugiera:

- Identificar información importante, incluyendo sus antecedentes.
- Reflexionar objetivamente.
- 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.

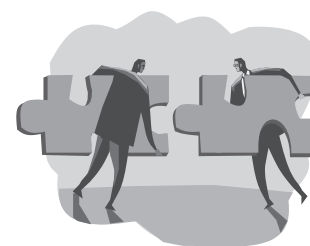
"Después de todo, el viaje pertenece al viajero, no al guía" –Daloz



Inicie esta sesión pidiendo al grupo que recuerde alguna ocasión en la que fueron mentoreados. ¿Fue esa persona un buen mentor? ¿Qué fue lo que hizo que esa persona sea un buen mentor? ¿Cuáles son las cualidades de un buen mentor?



Reflexionen durante 5 minutos individualmente acerca de estas cualidades. Luego pídale 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.



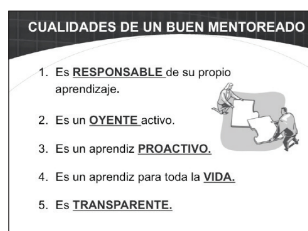


CUALIDADES DE UN MENTOR TÓXICO

Estas cualidades pueden restringir el aprendizaje que podría haber ocurrido en la relación de mentoreo antes de que ella se haya iniciado. Revise la lista brevemente sin emplear mucho tiempo.

1. **ACONSEJAR** libremente.
2. **CRITICAR**.
3. **RESCATAR**.
4. **RESPALDAR** inapropiadamente.
5. Construir **BARRERAS**.
6. **MENOSPRECIAR**.

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

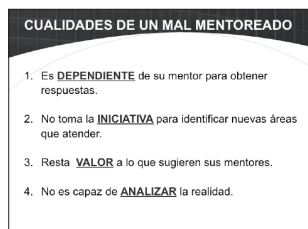


CUALIDADES DE UN BUEN MENTOREADO

1. Es **RESPONSABLE** de su propio aprendizaje.
Los buenos mentoreados determinan en algunos aspectos sus propias necesidades o deseos. Mentoreados y mentores determinan cuándo se reunirán, que tan frecuente lo harán y por cuánto tiempo una sesión durará. Incluso pueden determinar el tema que será cubierto, basado en eventos actuales en sus vidas.
2. Es un **OYENTE** activo.
Mentoreados y mentores necesitan ser 'oyentes asertivos'. Los mentoreados necesitan escuchar lo que sus mentores están diciendo y luego determinar qué hacer con ello.
3. Es un aprendiz **PROACTIVO**.
 - 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. Es un aprendiz para toda la **VIDA**.
Cuando los mentores enseñan a dónde acudir por ayuda (material impreso, Internet, otras personas, etc.), los mentoreados se convierten en aprendices para toda la vida. Ellos no deben depender de los mentores ni a corto, ni a largo plazo.
5. Es **TRANSPARENTE**.
Los mentoreados son abiertos y francos con sus mentores, no retienen información importante. Un buen mentoreado será honesto acerca de las deficiencias y necesidades, y comunicará los problemas con claridad. Sólo así el mentor podrá dar un diagnóstico real.



Pregunte sobre las cualidades de un mal mentoreado. Pída que sugieran que pueden o deberían hacer los mentores cuando sus mentoreados presentan estas características.



CUALIDADES DE UN MAL MENTOREADO

1. Es **DEPENDIENTE** de su mentor para obtener respuestas.
2. No toma la **INICIATIVA** para identificar nuevas áreas que atender.
3. Resta **VALOR** a lo que sugieren sus mentores.
4. No es capaz de **ANALIZAR** la realidad y prever un futuro mejor.

ADVERTENCIAS DEL MENTOREO

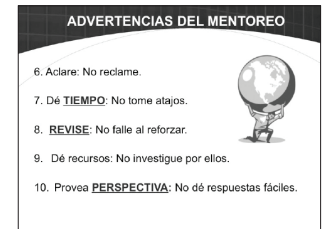
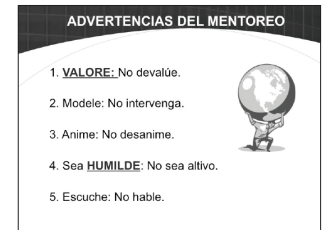
1. **VALORE:** No devalúe. (Gá.5:13. Ef.5:21. Ro. 12:10).
2. **Modele:** No intervenga.
3. **Anime:** No desanime. (I Ts. 5:11. Ro.4:13; 15:7. Ef. 4:32).
4. Sea **HUMILDE:** No sea altivo. (Fil. 2:3).
5. **Escuche:** No hable.
6. **Aclare:** No reclame.
7. Dé **TIEMPO:** No tome atajos.
8. **REVISE:** No falle al reforzar.
9. Dé recursos: No investigue por ellos.
10. Provea **PERSPECTIVA:** No dé respuestas fáciles.

IMPORTANCIA DE LA CONFIANZA Y CONFIDENCIALIDAD

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



- El mentorero se construye en base a la confianza y confidencialidad.
- Sin confianza no puede haber confidencialidad y sin confidencialidad toda confianza se pierde.
- El mentorero no será efectivo ni durará si lo que se dice en confianza no se mantiene.
- Aún cuando los mentores mantengan la confidencialidad, si los mentorados creen que ésta es deficiente, dejarán de ser transparentes.
- Sin transparencia, nunca se llegará a los asuntos del corazón.



Haga que los participantes lean Gá. 5:13, Ef. 5:21, y Ro. 12:10. 1 Ts. 5:11. Ro. 4:13; 15:7. Ef. 4:32. Fil. 2:3. Dialogue cómo estos versículos se relacionan con estos puntos.



Pida a los participantes ejemplos de situaciones 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? ¿Cuál fue el efecto en los mentorados de la falta de confidencialidad, y en los mentores, en estos casos?



Pida voluntarios para identificar los puntos clave cubiertos.



Ore por los mentores, mentoreados, y por el desarrollo de la confianza y confidencialidad en las relaciones de mentoreo de los participantes.

CONCLUSIÓN

¿Qué es lo que más le impactó de esta sesión?

Basado en la lista de cualidades de un buen mentor y un mentor tóxico ¿cuáles son las que usted debe mejorar?

SESIÓN CUATRO

CÓMO LLEVAR A CABO LA SESIÓN DE MENTOREO



OBJETIVOS

- Explicará lo que es un Pacto de Mentoreo.
- Contará con una agenda de una sesión de mentoreo.
- Formulará preguntas que el mentor puede utilizar.
- Explicará la importancia de Puntos de Acción.
- Describirá el rol de expertos en el mentoreo.
- Sabrá utilizar el Registro del Mentor.

PACTO DE MENTOREO

La relación de mentoreo es triádica: Dios, mentor y mentoreado. Es un pacto espiritual



COMPONENTES DE UN PACTO DE MENTOREO

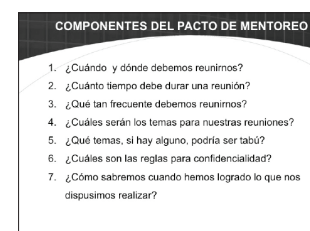
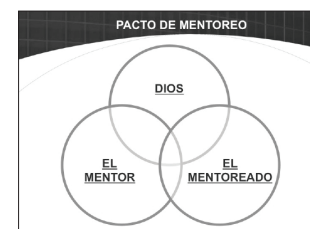
El pacto de mentoreo establece las reglas de juego para la relación de mentoreo, contestando las siguientes preguntas:

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 reuniones?
5. ¿Qué temas, si hay alguno, podría ser un tabú?
6. ¿Cuáles son las reglas para la confidencialidad?
7. ¿Cómo sabremos cuando hemos logrado nuestras metas?*

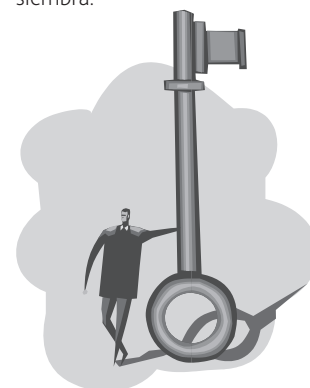
No siempre será posible profundizar las discusiones de mentoreo a menos que los mentores lo consideren necesario. Puede que existan cosas que el mentoreado no querrá compartir, especialmente si el mentor es también el pastor del mentoreado.

«Jesús provee el mejor de los mejores modelos de mentor».

–Teja & Osterhouse



*Para los mentoreados en el entrenamiento de la Red de Multiplicación, este punto se lo encuentra al terminar el último módulo del programa de siembra.



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.

PREGUNTAS PREVIAS ANTES DE FIRMAR UN PACTO DE MENTOREO

Preguntas que puede formular a su mentoreado basadas en andragogía:

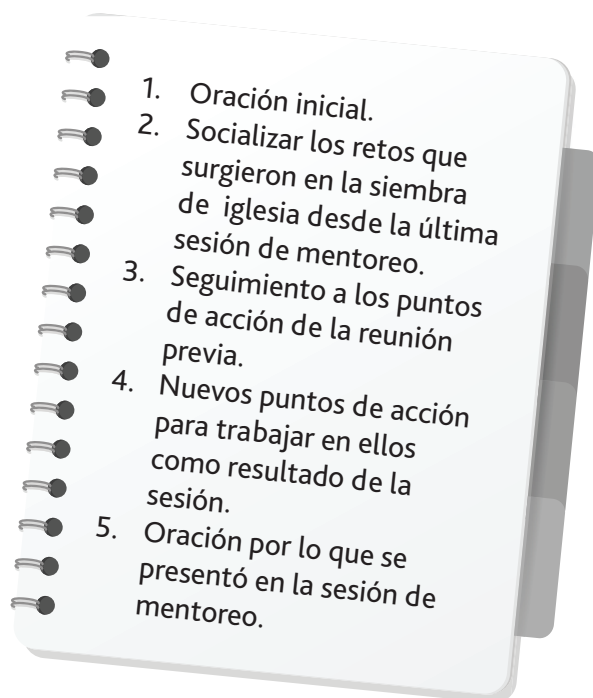


Lea estas seis preguntas que un mentor puede hacer a un mentoreado y pregunte a los participantes si hay otras que les gustaría añadir.

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 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?

AGENDA DE UNA SESIÓN DE MENTOREO:

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.



TRES CLASES DE PREGUNTAS UTILIZADAS PARA EL MENTOREO

El mentor debe preocuparse de tres áreas en la vida de su mentoreado.



1. Su caminar con Dios;
2. Su relación con su familia y;
3. Su relación con el ministerio de siembra de iglesias.

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.



Preguntas para los mentoreados:

- ¿Qué le dice Dios 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 siembra la iglesia?

Nota | Si los mentoreados confiesan un pecado, está a discreción de los mentores el manejarlo 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:

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



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?

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.

LA 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.

Preguntas para los mentoreados:

- ¿Cuánto tiempo está dando a su familia?
- ¿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 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 en relación a la vida familiar de los mentoreados:

LA VIDA MINISTERIAL

Aún cuando el objetivo final de este entrenamiento es asegurar que iglesias saludables sean sembradas, las preguntas se enfocan en mantener sembradores de iglesias saludables. Su vida espiritual y familiar está involucrada en el proceso de sembrar una iglesia, por ello se trata con estas dos áreas. Las preguntas relacionadas al ministerio son terciarias. La mente y pasión de los sembradores estarán lejos de su ministerio si no tienen cuidado de su vida espiritual y familiar.

Preguntas para los mentoreados:

- Comparta sobre una visita reciente que haya tenido con un nuevo contacto. ¿Cómo estuvo y por qué?
- Ahora mismo, ¿tiene usted alguna lucha al 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 pequeño?
- ¿Cuán confortable se siente con el ritmo que la iglesia está siendo sembrada?
- ¿Existe alguna área en el ministerio en la cuál se está encontrando a sí mismo incómodo o necesita de ayuda?
- ¿A quién ha pedido que sean sus apoyos de oración mientras siembra esta iglesia? ¿Qué tan frecuente comunica las peticiones de oración y las respuestas a ellas?



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.

Preguntas adicionales relacionadas al ministerio:



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

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.



Preguntas para los mentoreados:

- ¿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 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 que acaba de mencionar?

Preguntas adicionales relacionadas con los puntos de acción:



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.

EL USO DE EXPERTOS

Cada cierto tiempo, durante una sesión de mentoreo los mentores se dan cuenta de 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?".

1. Los mentores necesitan reconocer sus **LIMITACIONES**.

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.

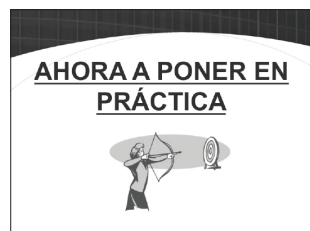
2. Traer **ESPECIALISTAS** en áreas en las que los mentores se sienten incómodos o inadecuados permite a los mentoreados expandir su red de apoyo.

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.

REGISTRO DEL MENTOR

Es un resumen o registro que el mentor levanta después de reunirse con el mentoreado. Incluye lo que fue dialogado y los pasos de acción acordados.

Antes de la próxima sesión de mentoreo, los mentores deben revisar que escribieron en el registro previo. Deberán también referirse a las preguntas de la segunda página del formato Registro del Mentor, adjunto a continuación.



CIERRE

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

2. En grupos realice una sesión práctica de mentoreo. Los escenarios lo puede encontrar en la página 27 del presente manual.

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 sembrar 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 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...?

ESCENARIOS DE LA SESIÓN DE MENTOREO

EL PROPÓSITO

La meta de este ejercicio es darles a los participantes la oportunidad de practicar en la sesión de mentoreo. Presentamos tres escenarios distintos. Debe dar por lo menos 10 minutos para cada uno. Cada escenario necesita un mentor y un mentoreado. Después de explicarles en privado el escenario, permita que en unos minutos se preparen. Después de la "sesión," pida a los demás participantes que evalúen la efectividad de la sesión de mentoreo. ¿Qué hicieron bien? Cómo podrían mejorar?

SUGERENCIAS

Ponga atención especial sobre el porcentaje del tiempo que habla el mentor. Debe ser un mínimo. Además, su interacción debe ser más por preguntar que por imponer sus propias ideas o comentario. El mentor debe:

1. Hacer preguntas para clarificar la situación
2. Repetir lo que oye de su mentoreado para estar seguro que entiende la situación
3. Hacer preguntas que ayuden al mentoreado a buscar opciones o respuestas al problema
4. Mostrar empatía para el mentoreado e interés en lo que dice

Nota: Siempre deben ser hombres mentoreando a hombres y mujeres a mujeres.

ESCENARIO 1

El mentoreado viene a su mentor muy preocupado y agitado. Dos miembros de un grupo pequeño en la semana anterior tuvieron un fuerte desacuerdo verbal. El mentoreado teme que si este argumento sigue, esto podría destruir al grupo pequeño y todos los meses de trabajo para hacer contactos, formar el grupo, y comenzar a evangelizarlos. El teme que la negatividad no está afectando solo a los dos que estén en desacuerdo sino en los demás en el grupo.

ESCENARIO 2

Cuando el mentor pregunta sobre la familia del sembrador, el mentoreado confiesa que su cónyuge no está de acuerdo en que sigan plantando la iglesia. El mentor quiere ayudar al sembrador a indagar el porqué y cómo cambiar la mente del cónyuge si sea posible.

ESCENARIO 3

El mentor hace una pregunta en cuanto a la vida espiritual del mentoreado. El mentoreado revela que por ser tan ocupado en la Obra, su propia vida devocional es incompleta y no se siente cerca de Dios.

ABC DE LA SIEMBRA

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

NOTAS DE LOS AUTORES

Las notas explicativas y profundización adicional del manual del maestro original, que no fueron incluidas en esta revisión, se encuentran en este anexo. Después de muchas pruebas de campo se rejudó el contenido y se modificó levemente el orden de algunos elementos, de tal manera que exista mayor fluidez y que la enseñanza tenga un orden adecuado. Las *Notas de los autores* pueden ser utilizadas como profundización de algunos de los temas si es que tienen tiempo.

EJEMPLOS BÍBLICOS DEL PROCESO DE 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.

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. El 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. El 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.

Actividad:

¿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. 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).

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:

- 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.
- 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 *Mentoreo magistral*.

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, 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).

Actividades:

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?

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. 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 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.

- El mentoreado es un aprendiz adulto ACTIVO quien reconoce la necesidad ADICIONAL de conocimiento y consejo para desarrollar habilidades ministeriales y adquirir más conocimiento.
- El mentoreado es “un aprendiz adulto quien CONSCIENTEMENTE ha realizado un viaje de desarrollo.”
- 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.

Actividades:

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 dialoguen 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 está dirigida por el mentoreado, ¿cuál es el rol del mentor?

DISCIPULADOR, 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?

Actividades:

Si tiene el libro *Mentoreo magistral*, revise las diferencias entre estos términos y la Introducción del libro. Haga que los estudiantes dialoguen 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.

ESTILOS DE APRENDIZAJE

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.

VISUAL: Las 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)

SUPUESTOS BÁSICOS EN EL APRENDIZAJE DE ADULTOS

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 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.

VENTAJAS DEL MENTOREO EN APRENDICES ADULTOS

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.

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.

CUATRO 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.

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”

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”, 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”

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 qué función tiene la/él 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”. 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 solamente una solución, un resultado, 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.

Actividades:

- 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.
- 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 tú 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 sentimos como que fallamos en el ministerio.

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 déles 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 ANALÍTICO.

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.
- 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 cuáles 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 *Mentoreo magistral*).

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 él 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:

- Haga que los participantes describan, con sus propias palabras, los comportamientos anteriores.
- Pida a los participantes identificar a cuál de los seis comportamientos ellos están más propensos a ser expuestos y por qué. Dialoguen cómo los mentores pueden evitar o "desaprender" esos comportamientos.

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. Déles 10 minutos para que los grupos dialoguen 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. Enfaticé la importancia de poner a Dios primero, familia después y ministerio al último.

Actividades:

- 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.
- 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?
- 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. 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 dialogaremos 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, dialogaremos 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 DESVALORICE.

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. Dialoguen 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 Tesalonicenses 5:11 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 sólo 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?

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 ATAJO.

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”.

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.

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.