

¡SOCORRO!



¿Cómo dirijo grupos pequeños
de plantación de iglesias?

- Gary Teja -

¡SOCORRO!
¿Cómo dirijo grupos pequeños
de plantación de iglesias?

Una guía práctica.

GARY TEJA
2016

¡SOCORRO!

¿Cómo dirijo grupos pequeños de plantación?

Publicado originalmente en EEUU por Libros Desafío como:

¡Necesito ayuda, soy un líder de grupo pequeño!

World Literature Ministries 2850 Kalamazoo Avenue SE

Grand Rapids, Michigan 49560-1100, 1996

ISBN 1-55883-093-6

Adaptado e impreso con permiso.

Diseño y diagramación: Departamento de comunicación, Red de Multiplicación

ÍNDICE

Introducción	5
I. ¿Cómo aprenden los adultos?	7
II. Tipos de líderes de grupos pequeños	13
III. Tipos de personalidades en grupos pequeños	19
IV. Dinámicas de grupos pequeños	25
V. Consejos para el trabajo en grupos pequeños	33

INTRODUCCIÓN

La plantación de iglesias requiere una dinámica propia para la multiplicación de nuevos líderes, nuevos grupos pequeños y nuevos discípulos. Por ello, sugerimos que sea desarrollada a partir de una dinámica de levantamiento de nuevos líderes nativos de la zona de plantación. Discípulos directos del plantador, quienes en vez de invitar a nuevas personas a ser parte de un mismo grupo, invitan a futuros discípulos a participar en nuevos grupos pequeños de plantación (GPP), liderados por ellos mismos. El plantador debe tener más de un grupo pequeño, según sus posibilidades de tiempo y esfuerzo, e impulsar a que sus discípulos multipliquen sus propios GPP.

De esta manera, los nuevos líderes podrán tener su propio espacio de servicio, pronto y ágil para el desarrollo de su liderazgo. La clave en los procesos que sugerimos como saludables, está en multiplicar nuevos discípulos y GPP, de una manera rápida y consistente. En un año aproximadamente, el plantador de iglesias podrá contar con un equipo de nuevos líderes que ya tienen sus propios grupos de plantación.

Los GPP pueden estar constituidos de un líder y dos discípulos. (Pueden haber más miembros, pero funcionan desde dos). No tienen limitación geográfica o física para su lugar de reunión; pueden reunirse en oficinas, talleres, parques, restaurantes, aulas de clase, aún en un auto. No tienen limitación de horario, pueden reunirse en la mañana, tarde o noche. Pueden hacerlo más de una vez a la semana, o también cada 15 días.

Es importante notar que el propósito de los GPP es apoyar en la formación de la nueva iglesia emergente, tomando en cuenta los módulos en la ruta MÁS IGLESIAS de la Red que se refieren al discipulado. Éstos sirven como vehículo para la formación rápida y múltiple de líderes de grupos y grupos de discípulos.

¡Socorro! fue escrito para ayudar en la formación de los GPP. Lo recomendamos a todos los plantadores, mentores y pastores, como una herramienta para entender los grupos pequeños de plantación y sus dinámicas grupales, con el fin de establecer la nueva iglesia emergente.

Dr. Juan Carlos Melo Cruz
Director Latinoamérica, Red de Multiplicación

¡SOCORRO!

¿Cómo dirijo grupos pequeños de plantación?

Habilidades básicas

Servir como líder de grupos pequeños de plantación de iglesias puede ser una experiencia inolvidable. Un líder inexperto puede compararse con alguien que no sabe nadar. Usted salta al agua -en este caso el liderazgo de sus grupos- y permanece a flote usando su fuerza de voluntad o puede aprender con antelación algunos principios sobre la natación y comenzar a nadar con menos dificultad. En parte, el éxito del líder de grupos depende del tiempo que se invierte en la preparación y el aprendizaje de ciertas habilidades básicas.

¿Por qué la importancia de formar grupos pequeños de plantación?

Reconocemos que la formación de grupos pequeños es el mejor método para obtener suficientes personas (masa crítica) y formar nuevas iglesias. A través de grupos pequeños podemos evangelizar a los no creyentes y discipular a los recién convertidos. Además, es a través de observar a los participantes en un grupo pequeño que identificamos quiénes tienen promesa como líderes emergentes. En los grupos pequeños los participantes tienen oportunidad de practicar las destrezas que les ayudarán cuando la iglesia esté establecida.

El propósito de este libro es proveerle de algunas habilidades que necesitará para liderar con efectividad. Al terminar este libro, usted deberá:

1. Saber cómo aprenden los adultos.
2. Ser capaz de identificar y describir los tres tipos de líderes de grupo.

3. Ser capaz de reconocer varios tipos de personalidades en los grupos y cómo tratarlas.
4. Tener a su disposición recursos sobre técnicas dinámicas.
5. Conocer ciertos indicios útiles para trabajar con grupos pequeños de plantación.

Mucho de lo necesario para dirigir a grupos proviene del sentido común. Hay también muchas complejidades que usted debe aprender antes de liderar sus propios grupos pequeños de plantación.

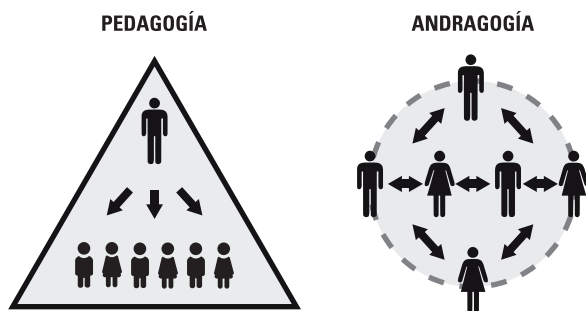
Vale la pena mencionar que los grupos pequeños, cuando estudian la Biblia, ocupan el sistema inductivo. Eso quiere decir que en lugar de que el maestro les diga lo que el pasaje dice, los mismos participantes, con la ayuda del facilitador, tendrán que determinar lo que el pasaje les está diciendo. Lo hace a través de tres acciones: 1) se examina el pasaje detenidamente, 2) se estudia primero las partes para después entender el todo, y 3) se guía al grupo a través de preguntas para interpretar el texto. Tres clases de preguntas se forman: 1) Observación (¿Qué dice el pasaje?), 2) Interpretación (¿Qué quiere decir?), 3) Aplicación (¿Qué me dice?). Explicado con más detalle en los Módulos de plantación de la Red de Multiplicación.

El estudio bíblico inductivo se lleva bien en grupos pequeños, permitiendo a cada miembro del grupo a profundizarse en la Palabra de Dios.

Nosotros le proveeremos de las consideraciones básicas para llevar a cabo su labor. A medida que se convierte en un líder más efectivo, incrementará su habilidad para adaptarse, modificar su actuación y convertirse en un experto en la dirección de grupos pequeños. Es nuestra oración que cuanto usted aprenda aquí pueda aplicarlo en sus grupos pequeños de plantación.

I

¿CÓMO APRENDEN LOS ADULTOS?



El arte y ciencia de ayudar a los adultos a aprender se denomina “andragogía”. Este vocablo proviene de dos palabras griegas que se traducen como “hombre” y “enseñanza”. Usted probablemente esté más familiarizado con la pedagogía. Ésta se refiere en realidad a la enseñanza de niños, aunque muchos educadores usan este vocablo para referirse también a la enseñanza de adultos.

Aunque los adultos y los niños tienen muchas cosas en común, los niños no son en realidad adultos en miniatura. Adultos y niños tienen sus propias características y experiencias. Además, a los niños se les puede enseñar la verdad mientras que los adultos, en una situación educacional no formal, pueden solamente ser guiados a ella. Usted puede obligar a un niño a que venga a un aula, pero necesita razones muy convincentes para que un adulto, por ejemplo, participe en un grupo pequeño u otra actividad educativa.

El padre de la “andragogía” moderna es Malcolm Knowles, un hombre con muchos años de experiencia en la enseñanza de adultos. En efecto, él ha dedicado más de 50 años a ese campo. El tiene mucho que decir sobre cómo aprenden los adultos. Nosotros sólo queremos prestar atención a las cinco características clásicas del estudioso adulto, propugnadas por Knowles, en una situación de enseñanza no formal.

1. El adulto se dirige a sí mismo

En la mayoría de los casos, los niños necesitan que alguien los guíe a lo largo de la aventura del aprendizaje. Los adultos, por otro lado, se dirigen a sí mismos. Ellos no pueden ser forzados a venir a un grupo pequeño, sino que deben hacerlo por su propia voluntad. Ellos vienen con el propósito de aprender algo o no vendrán en absoluto.

Como los adultos se dirigen a sí mismos, usted, como un líder de grupos pequeños de plantación, debe promover un ambiente de respeto y sinceridad en el cual los estudiantes participen en la identificación de lo que se va a estudiar. La enseñanza debe reflejar las necesidades y los deseos del adulto. Por lo tanto, la enseñanza debe significar que los participantes con que usted cuenta se hacen presentes porque tienen el deseo de permitir que Dios obre en esta área particular de sus vidas. En este caso estamos enfocados en que el adulto desea conocer más acerca de Dios o de la Biblia (evangelismo) o crecer en su nueva fe (discipulado). Usted no necesita forzar los acontecimientos, sino guiar. ¡Es tan distinto a la enseñanza de menores!

2. El adulto cuenta con ricas experiencias

Los niños no tienen muchas experiencias sobre las cuales apoyarse. Como líder, usted debe apoyar al adulto a aplicar sus experiencias en el tema de estudio; debido a que estamos utilizando el método inductivo de aprendizaje. Los adultos vienen cargados de experiencias previas; experiencias que les ayudarán en su aprendizaje. Debido a ellas es importante que usted, como líder de grupos, no trate de ser un

maestro tradicional, llenándoles la cabeza con información. Usted no tiene que ser un sabelotodo que quiere transmitir sus conocimientos a personas supuestamente desconocedoras de la materia. Sino dará amplia oportunidad a los adultos participantes para que compartan sus experiencias y para que las apliquen al tema en discusión. El grupo se convierte en el maestro y usted pasará a ser un facilitador dentro del grupo.

3. El adulto está listo para aprender

Un niño no comprende por qué tiene que estudiar matemáticas, o gramática. Sin embargo sabemos que es algo muy importante en su etapa de aprendizaje. No obstante, los adultos están listos para aprender porque llegan a una enseñanza, con el propósito específico de mejorar o aumentar sus conocimientos. Los adultos quieren mejorar sus relaciones con los demás. Ellos quieren seguir el ejemplo de Cristo en sus acciones y pensamientos.

Su trabajo como líder será fácil porque el adulto es un estudiante motivado. Ellos tienen necesidades específicas que los han traído al grupo. Estas necesidades crean en sus corazones y en sus almas lo que un educador llamaría el “momento propicio para enseñar” (justo a tiempo). ¡Cuán a menudo desearíamos ver momentos como éste en niños o jóvenes! Estos momentos existen, pero no son tan prevalentes como en el estudiante adulto que estará presente en su grupo. Sería fácil para estas personas permanecer en su hogar mirando un juego de fútbol o trabajando en el patio de su casa. Ellos están aquí porque alguna necesidad los atrae a su grupo. Sus espíritus son probablemente receptivos. Estos momentos propicios para enseñar, y la guía de Dios, producirán un resultado positivo en su enseñanza y en su fe. Usted podrá observar cómo aprenden a medida que sus necesidades son satisfechas.

4. El adulto se concentra en el problema

El tema de las sesiones en particular tocará probablemente un área problemática en la vida de los participantes. De alguna manera, ellos sienten la necesidad de formar parte del grupo. Ellos no vienen a almacenar conocimientos que serán usados en el futuro, sino a aplicar lo que aprenden a los problemas que ahora están enfrentando o porque la materia en discusión les interesa.

La mayoría de los adultos que participan en estas experiencias didácticas no formales consideran que la educación es un medio o vehículo para llegar a ser más efectivos en la solución de problemas. Están lidiando con situaciones de la vida real y no con problemas inventados o con algo que se presentará en la experiencia futura de los participantes.

Permita la participación activa de todos los presentes; el flujo continuo de la interacción, la contemplación y la resolución. Enfrente la realidad, que puede ser una serie de situaciones confrontantes, problemas reales que deben resolverse.

Permita a los participantes que se expresen con toda libertad, que compartan con los demás, que piensen sobre los resultados de lo que están aprendiendo, que participen sin trabas y que lleguen a tomar las decisiones correctas.

5. El adulto desea resultados prácticos inmediatos

Es posible enseñar álgebra a los niños, aunque ellos no la usarán de inmediato, sino cinco años después. Los adultos, sin embargo, quieren poner en práctica lo que aprenden sin pérdida de tiempo. Si el material de estudio no puede ser usado de inmediato, de una manera práctica, es probable que los adultos no regresen la siguiente semana. Permita a los adultos decir: “¡Ajá!, esto es algo que puedo usar.”

¡Socorro! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño de plantación?

Es probable que usted quiera agregar en cada sesión del estudio bíblico, tareas prácticas que se puedan llevar a cabo entre una sesión y otra, especialmente si se realiza una sesión por semana.

EN RESUMEN

LOS ADULTOS
1. Se dirigen a sí mismos
2. Cuentan con ricas experiencias
3. Están listos para aprender
4. Se concentran en el problema
5. Desean resultados prácticos inmediatos

El resultado final es que el adulto es un participante activo en la enseñanza que se aplica a la realidad. Los adultos aprenden mejor cuando participan activamente. Los adultos tienen dificultades para aprender cuando su participación es pasiva y el líder trata de llenar un supuesto “vacío” en sus cerebros. La participación activa vale más que cientos de horas de instrucción en el aula. Permita a los presentes participar libre y activamente en el grupo pequeño de plantación. Mientras más participen los adultos, mejor se desarrollará el tiempo de estudio. No importa la cantidad de materiales que usted disponga, ellos no harán la labor por usted. Debe estar dispuesto a ser un facilitador y no un maestro que en forma tradicional suple gran cantidad de información. Aprenderá de los participantes; encontrará que su propia vida es enriquecida por las experiencias de los otros. Sustente la actitud de ser un “maestro entre maestros” y un “estudiante entre estudiantes” y al terminar las sesiones se sentirá cambiado y estimulado para servir a Dios con renovado vigor y fidelidad.

Poniendo en acción estas 5 características, los participantes en los grupos pequeños, crecerán espiritualmente con el fin de progresar hasta la plenitud de Cristo (Efesios 4:12-13). Así, pueden servir al Señor en la iglesia local que se está plantando.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

1. ¿Cómo se llama la ciencia que trata el aprendizaje de adultos?

2. Malcolm Knowles clasificó el aprendizaje de adultos usando cinco categorías. Nombre estas cinco categorías.
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____
 - d. _____
 - e. _____
3. Describa brevemente cada categoría y cómo difieren de las características en la enseñanza de niños.
 - a. _____
 - b. _____
 - c. _____

II

TIPOS DE LÍDERES DE GRUPOS PEQUEÑOS

Se han escrito muchos libros acerca de grupos pequeños y sus líderes. Casi sin excepción, se enfocan en tres categorías clásicas de liderazgo:

1. El líder autoritario,
2. El líder pasivo y
3. El líder democrático.

EL LÍDER AUTORITARIO



El líder autoritario es aquel que capitanea su barco, que decide lo que se va a hacer hasta el último detalle, que dice a los participantes cuándo deben hablar y cuándo deben escuchar, que controla cada minuto de la experiencia didáctica.

Los líderes autoritarios siguen las instrucciones al pie de la letra. No permiten variaciones en el programa o la actividad. (Tienen sus propias ideas de lo que se está discutiendo y a menudo expresan esas ideas en voz alta. En general, ellos piensan que sus ideas son las mejores y tratan de convencer a los demás de que ellos tienen la razón. Monopolizan la discusión en el grupo pequeño y la llevan en la dirección que desean.

A menudo, los líderes autoritarios son temerosos de una situación conflictiva en el grupo. Quieren resolverla inmediatamente, sin darse cuenta la cantidad de conocimiento que se adquiere cuando hay diferencias de opinión, cuando se comparten nuevas ideas.

Los líderes autoritarios tienden a forzar el avance del aprendizaje en el grupo para lograr las metas de conocimiento establecidas para la clase, sin tomar en cuenta el proceso de interacción dentro de ésta. Para ellos, estas metas son de suma importancia. Los sentimientos de los miembros del grupo son en realidad insignificantes para el líder autoritario. Y si, por alguna razón, metas diferentes son alcanzadas, ellos piensan que han fracasado.

Los resultados dentro de los grupos pequeños pueden ser muy diferentes a los que se pensaron originalmente. La sesión no es tan inmutable como le gustaría al líder autoritario. El método de ésta no es tan restringido, cerrado o controlado, como piensan algunos líderes. Usted debe pensar en los grupos pequeños como una experiencia que libera, que permite el vuelo de las ideas para que éstas retornen cambiadas y diferentes.

El líder autoritario está tan comprometido con el contenido de la sesión que no se siente libre de pasar por alto algún punto, aún si esto se debe a la buena conversación de un tema que ocurre en el grupo.

¿Es usted un líder de grupo autoritario?

EL LÍDER PASIVO



¿Es usted un líder de grupo pasivo?

Si es así, usted posee una idea muy abierta de lo que son las sesiones y los grupos pequeños. Algunos dicen que el líder pasivo es “laissez-faire” (una palabra francesa que significa *déjenlos en libertad de hacer*). Si espera que los grupos lo hagan todo por sí mismo y piensa que de alguna manera los grupos aprenderán por sí solos, su papel se ha convertido en uno de extrema pasividad.

¡Socorro! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño de plantación?

Cuando surgen ideas contradictorias este líder, permite que se desarrolle una atmósfera de participación colectiva; sin control, sin guía, puede que llegue a sentirse eufórico durante el proceso y olvide el contenido. Para este tipo de líder el hecho de que los participantes dialoguen entre sí es suficiente.

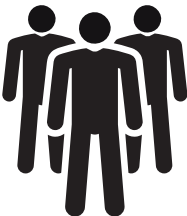
Una actitud como ésta puede ser saludable, pero puede también llegar a situaciones extremas. Un líder de grupos pequeños de adultos se interesó tanto en el proceso que los participantes terminaron las reuniones fijándose sólo en el proceso y nunca llegaron al contenido. El líder del grupo estaba muy satisfecho, pero los participantes estaban frustrados pues no llegaron a una conclusión adecuada al tema debatido.

Los líderes pasivos tienden a vivir el momento, diciendo aquello que les viene a la mente. Olvidan a menudo que deben usar las instrucciones específicas de la sesión. Como resultado de esto, la sesión no parece tener cohesión o fluidez lógica.

Cuando se enfrentan a un conflicto, los líderes pasivos piensan con frecuencia que éste, de alguna manera, desaparecerá. Ellos no participan en la discusión ni la dirigen. Es posible que hasta se ausenten y permitan que los participantes dialoguen acaloradamente.

Los grupos que cuentan con líderes pasivos, por lo general, no conducen a ningún lado. Los participantes quedan dando vueltas en el aire y nunca aterrizan. En estas condiciones, es a menudo imposible cerrar la hora porque los puntos discutidos han sido diversos y sin relación mutua.

EL LÍDER PARTICIPATIVO



Toma las mejores características de ambos y rechaza lo peor. Se prepara bien para desarrollar la sesión, pero no consume horas en cada detalle, de manera que nadie pueda respirar si no está escrito en las instrucciones de la sesión o en su plan.

Los líderes participativos involucran a tantos participantes como sea posible, guiando y controlando la fluidez de la conversación. Ellos permiten ciertas libertades pero no la anarquía dentro de la clase.

Los líderes participativos permiten que el diálogo en el grupo alcance el nivel de percepción que puede ayudar a los participantes, incluyendo a los líderes a crecer espiritualmente. Estos líderes son conocedores de la dinámica del grupo y por lo tanto hacen las preguntas correctas y piden siempre las opiniones de sus miembros.

Cuando el diálogo en el grupo se aparta del tema central, los líderes democráticos lo guían con delicadeza, de regreso al tema que se está estudiando, después de un tiempo razonable. Es posible que se vean obligados a recordarle al grupo las metas que ellos mismos establecieron, de acuerdo con deseos expresados con anterioridad.

Los líderes democráticos no dejan que los demás participantes ignoren sus ideas, pero tampoco tratan de imponerlas al grupo.

Aprovechan los conflictos para convertirlos en experiencias útiles para todos. De nuevo, ellos tratan de guiar la discusión hacia una meta útil y llena de enseñanza.

Tratarán de modificar las preguntas, de manera de que varios participantes puedan responder sobre el mismo tema.

Trabajarán para alcanzar metas específicas, pero serán también flexibles si durante el grupo resulta una experiencia didáctica definida, diferente a la que planearon originalmente.

- Como líder de grupos, usted sirve como catalizador para nuevos descubrimientos. (¿Recuerda cómo los adultos aprenden mejor cuando participan totalmente en las actividades?)

¡Socorro! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño de plantación?

- Colaborará para nutrir la fe de los participantes. Usted quiere que los participantes nutran su fe, para que ésta crezca y se expanda. No ahoga la creatividad y ayuda a acrecentar la fe de los participantes.
- Sirve de modelo. El viejo adagio “practique lo que usted predica” se aplica muy bien aquí. Usted no puede ser un facilitador efectivo si su propia vida no da el ejemplo de lo que está enseñando. Debe ser un modelo para los participantes. Sus propias acciones, visibles a todos, y sus pasadas experiencias, pueden contribuir al modelo que desea presentar a los participantes.

EN RESUMEN

Hay tres tipos de líderes de un grupo pequeño de plantación, el autoritario, el pasivo, el participativo. ¿Cuál de ellos es usted? ¿Cuáles son sus tendencias? La mayor parte del éxito en el grupo pequeño dependerá de la manera en que la dirija.

Hemos observado cómo aprenden los adultos y hemos también analizado los distintos tipos de líderes de grupo pequeño de plantación. Observaremos ahora algunas de las habilidades que usted puede usar si desea ser un líder de grupos pequeños efectivos.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

1. Nombre las tres clases de líderes de grupo.

- a. _____
- b. _____
- c. _____

2. Defina brevemente cada clase.

- a. _____
- b. _____
- c. _____

3. ¿Con cuál clase se identifica? Explique con un ejemplo su respuesta.

4. ¿Cómo puede afectar el tipo de líder del grupo pequeño la formación de la nueva iglesia?. Es decir ¿Qué está modelando cada tipo y el efecto que esto tendrá en los líderes emergentes de la plantación?

Autoritario:

Pasivo:

Participativo:

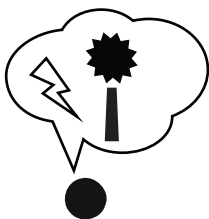
III

TIPOS DE PERSONALIDADES EN GRUPOS PEQUEÑOS



¿Ha estado alguna vez solo en un grupo pequeño de plantación, enfrentado a diferentes tipos de personalidades? Si tiene cinco personas diferentes en un grupo, puede encontrar cinco personalidades diferentes. Probablemente ha descubierto que no puede tratar a cada personalidad de la misma manera.

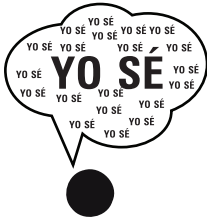
EL TIPO AGRESIVO



Estas personas pueden ser muy controversiales. Les gusta mucho discutir. Por lo general, toman lados opuestos en cualquier discusión. Ellas pueden, de una manera muy rápida, dar vida a cualquier grupo, pero también pueden hacer que otras personas pierdan la paciencia. Si hay muchas personas del tipo agresivo en un grupo, las cosas pueden ir mal y los demás pueden dejar de participar.

Lo mejor que puede hacer en estos casos es no discutir con ellas, ni tampoco permitir que monopolicen la conversación. Agradézcales por sus comentarios y pida otras opiniones.

EL TIPO SABELOTODO



Por lo general hay uno en cada grupo. Los sabelotodo creen que tienen respuestas para todo. En general, se deleitan en compartir su vasto conocimiento; tienden a monopolizar la conversación y quieren que otros vean lo “inteligentes” que son. Estos pueden frustrar a los demás a compartir sus propias ideas o

comentarios.

No deje que monopolice la conversación. Puede decirlo, “Gracias por su entusiasmo, pero queremos escuchar a otros también”. Todo el mundo conoce este tipo de personalidad. Lo mejor que usted puede hacer es dejar que el grupo controle a esta persona.

EL TIPO HABLADOR



Hay un tipo de participante que cree siempre tener algo que decir y existe también el que habla mucho sin decir nada. Usted debe manejar y dirigir la situación, si desea que el grupo participe en su totalidad.

Necesita establecer reglas claras antes de comenzar una conversación; no espere llegar al medio de una discusión sin antes haber establecido estas reglas. Cuando inicie una conversación, explique las circunstancias en las cuales las personas pueden contestar y lo que usted espera de ellas. Cada participante debe ser cortés con los demás y todo aquél que desee participar puede hacerlo. Esto se logra únicamente si cada uno de los participantes cede a los demás la oportunidad de hablar. Es

¡Socorro! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño de plantación?

posible que desee llegar a un acuerdo en cuanto a la duración de los comentarios; algunos individuos tienden a hablar mucho tiempo, cinco o diez minutos, casi sin necesidad de respirar.

Si la persona insiste en hablar y en desobedecer las reglas establecidas, es posible que deba llamarla a solas durante un receso y recordarle con gentileza que las reglas establecidas deben ser respetadas, así como permitir que todos participen en la conversación.

EL TIPO TÍMIDO



¿Ha notado cómo algunas personas buscan sentarse atrás y hablan solamente cuando se les pregunta? ¿Siente que existe la necesidad de sacar sus palabras con mucho esfuerzo para que participen? ¡No los ignore!, su participación activa les ayudará a crecer. La pasividad y timidez solamente les imposibilitarán el crecimiento.

Al mismo tiempo, es importante que usted se de cuenta de que en algunas culturas la timidez se ve como una característica positiva y el silencio es una característica de gentileza. Si alguien habla antes de lo debido, da la impresión de que no ha pensado totalmente la situación antes de responder. El que habla mucho, el que habla en voz alta, el que habla primero, puede ser visto como una persona impositiva, o que no ha dado valor al tema o contenido. Conocer que algunas personas aprenden más escuchando que hablando, le recordará el porqué algunas personas permanecen en silencio durante el desarrollo del grupo pequeño.

Cuando lo considere apropiado, permita que los asistentes tímidos o callados participen. Haga preguntas sencillas y simples a las cuales puedan responder con facilidad. Si la timidez se debe a la falta de confianza en sí mismos, el éxito al responder les producirá un sentimiento de confianza. Cuando su silencio se deba a problemas culturales, permita

que ellos participen del diálogo, así también, acepte su silencio como algo positivo. Emplear grupos dentro del grupo pequeño, de dos o tres personas, puede a menudo hacer que el tímido tenga más libertad. El uso de rompehielos, contribuye también, a que se logre un porcentaje mucho más alto de participación.

EL TIPO DESINTERESADO O APÁTICO



Hemos dicho que la mayoría de los adultos vienen a los grupos pequeños de plantación porque lo desean. Sin embargo, algunos pueden haber sido invitados por su cónyuge u otra persona, quien piensa que el tema del grupo les será de utilidad. Estos tipos de participantes siempre parecen desinteresados o apáticos.

Muestran poco interés en la conversación; están presentes físicamente pero sus mentes están en otro lugar.

Usted debe hacer todo lo posible para despertar su interés en la sesión. Haga preguntas sobre temas que tal vez ellos conozcan. Si después de varios intentos no consigue ganar su completa participación, déjelos y continúe con el desarrollo del grupo. De otra manera, se podría malinterpretar que usted sólo se concentra en unas pocas personas y no en aquellos que realmente quieren participar.

EL TIPO NEGATIVO

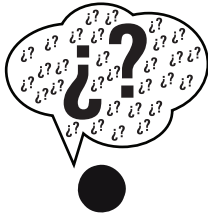


Estas personas se parecen un poco al tipo desinteresado o apático. No están interesados en participar de una manera positiva. Su presencia en el grupo pueden causar muchas dificultades para aquellos que quieran aprender. Los demás pueden desanimarse o callarse por temor de que los negativos les vayan a atacar verbalmente.

¡Socorro! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño de plantación?

Ponen sobre el grupo una nube oscura ominosa. Con este tipo de personas debe usar las mismas técnicas que con el tipo desinteresado o apático.

EL TIPO INQUISITIVO



Por lo general, este tipo de participante tiene la mano levantada para hacer alguna pregunta. El tipo inquisitivo puede tener una serie de preguntas que hacer al mismo tiempo. (¿Ha escuchado usted alguna vez preguntas con tres o cuatro partes distintas?)

Puede ser que estas personas estén muy interesadas en el tema de la conversación, o simplemente están tratando de distraer al grupo. Ellos pueden representar a aquellos que tienen miedo al silencio y piensan que el vacío necesita llenarse de alguna manera con algún tipo de sonido.

Hay varias maneras de tratar al inquisitivo. En lugar de contestar sus preguntas, puede preguntarles sobre sus opiniones. Permita que expliquen cómo se puede aclarar mejor el contenido de las preguntas. Dirija las preguntas que ellos hagan a los demás participantes del grupo. Es posible que tenga que decir: “Es una buena pregunta, pero en realidad nosotros no tenemos tiempo para contestarla ahora. Dialoguemos sobre ella al finalizar el grupo”.

Puede también solicitar a los participantes que escriban sus preguntas en tarjetas individuales. Recójalas, mézclelas, y saque las preguntas una por una. Pida a algunos de los participantes o voluntarios que las contesten. Esto permite que algunas de las preguntas del individuo inquisitivo lleguen al grupo, pero el anonimato no permitirá que haya resentimiento.

EL TIPO POSITIVO O RECEPTIVO



¡Si de alguna manera fuera posible que todos los miembros del grupo pertenecieran a este tipo de persona! Su trabajo como facilitador pudiera ser mucho más fácil. Sin embargo, este es el reto y el gozo de ser un líder de grupos pequeños de plantación - ayudar a todos los tipos de personalidades para que obtengan el mejor resultado de las sesiones.

Cuando usted tenga este tipo de persona en sus grupos, permítales hablar mucho. Deje que ellos compartan sus experiencias y su entusiasmo.

EN RESUMEN

Usted debe aprender a manejar los tipos de personalidades que se presentaran en la iglesia en formación . La nueva iglesia se comprenderá de varias personalidades y usted debe intentar manejarlo.

No se desilusione con facilidad. Usted será capaz de guiar su grupo aunque esté constituido por diferentes tipos de personalidades. Con la ayuda de Dios y algunas técnicas, usted será capaz de involucrar a la mayoría de los adultos en sus grupos y ayudar a proveerles con una experiencia didáctica fructífera.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

1. Escriba las ocho clases de personalidad que se pueden encontrar en grupos pequeños.

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____
- e. _____
- f. _____
- g. _____
- h. _____

2. Describa dos clases que usted conoce de su propia experiencia. ¿Qué hizo o pudo haber hecho el líder para dirigirlos en una manera positiva?

3. De las ocho clases, ¿con cuál(es) de ellas se identifica usted?

4. Nombre y describa otras clases que usted conoce, pero no han sido mencionadas.

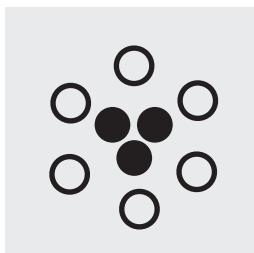
IV

DINÁMICAS DE GRUPOS PEQUEÑOS

¿Ha tenido alguna vez un grupo que parece no ser capaz de avanzar? Algunos miembros del grupo no parecen capaces de cooperar, otros parecen aburridos. Es posible que sea hora de utilizar las dinámicas de grupo. Son actividades que parecen un juego pero que en realidad facilitan la enseñanza.

La dinámica de grupo no debe usarse a la ligera, como algo para llenar el tiempo, o como entretenimiento. Ésta tiene su razón de ser y su uso específico. La dinámica de grupo es casi siempre esencial cuando se trata de un grupo de cierto tamaño. Esta dinámica sirve como instrumento para la participación activa de todos los participantes. A continuación presentamos una pequeña selección de un número muy extenso de técnicas posibles.

LA PECERA



Es una actividad en la que parte del grupo forma un círculo interior y dialogan sobre un tema específico o responden una pregunta. Los demás forman un círculo exterior, atendiendo a la conversación. De la misma manera en que observamos a los peces que dentro de una pecera nadan de un lado a otro.

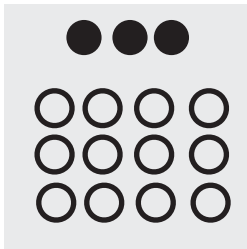
Después de un tiempo predeterminado, el círculo interior debe moverse hacia el círculo exterior, y el círculo exterior se moverá hacia el interior para reemplazarlo. Los observadores se convierten en “peces” y los “peces” se convierten en observadores. Los nuevos “peces” ahora reaccionarán a lo que fue dicho anteriormente por el primer grupo o

continuarán la discusión donde fue dejada por el primer grupo. Usted puede repetir el proceso nuevamente haciendo que el primer grupo entre otra vez al círculo interior. Por lo general, es mejor no repetir esta actividad más de dos veces.

Beneficios: Involucra a muchas personas y permite que el grupo escuche con atención antes de responder.

Limitaciones: Resulta positivo para la discusión de preguntas o expresiones. Sin embargo, no funciona para proveer soluciones complicadas.

FORO O DISCUSIÓN DE PANEL



En el foro, usted selecciona a un grupo de personas para que cada una, siguiendo su turno, comente un tema específico. Cada persona presenta un punto de vista particular. Debe entonces comenzar una sesión de preguntas provenientes de los asistentes, que están constituidos por el resto del grupo.

En la conversación de panel, debe seleccionar a un grupo “experto” en un tema particular. Ellos pueden representar puntos de vista similares u opuestos sobre el mismo tema. A través de una conversación, dialogan sobre el tema unos con otros, mientras que la mayoría de los participantes escucha. Después de esto, las preguntas pueden dirigirse al panel.

Beneficios: Permite la presentación de un gran número de datos.

Limitaciones: Involucra solamente a un pequeño número de personas mientras que los demás participantes se limitan a ser espectadores.

ESTUDIOS DE CASOS

Algunas veces es ventajoso para un grupo estudiar casos o situaciones específicas y analizar cómo ellos podrían ayudar en una situación particular. El análisis puede ser abierto o también puede dar soluciones alternativas, solicitando a los participantes que escojan entre tres posibles soluciones. A esto es lo que llamamos estudios aplicables.

Beneficios: Permite el pensamiento analítico. Los estudios aplicables constituyen un tema que se aproxima más a la vida real. Involucra a todos, ya sea de una manera individual o grupal.

Limitaciones: Analiza situaciones condicionales que no están basadas en experiencias personales. Muchos estudios aplicables están basados en experiencias culturales. Los estudios aplicables, algunas veces, son beneficiosos para grupos más grandes, si su cultura es genérica.

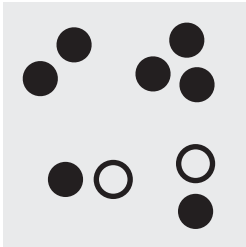
SIMULACRO

En el simulacro se invita a los participantes a que actúen de acuerdo a un determinado papel. Puede pedir que, a través de su actuación, expresen lo que él o ella harían al confrontar algún tipo de violencia, por ejemplo. Al mismo tiempo que permite que otro participante actúe como la persona violenta.

Beneficios: El simulacro invita a los participantes a involucrarse de una manera que en otras situaciones ellos no lo harían. Se convierten en miembros activos de una situación, determinando lo que ellos harían o no harían. Muy pocas personas permanecen inmutables después de un simulacro.

Limitaciones: A menudo, el simulacro involucra solamente a unas pocas personas mientras que las demás se limitan a ser espectadores. Incluso cuando involucra a todo el grupo, presupone que el entendimiento de cómo trabaja una cultura, puede ser percibido.

TRABAJO EN PARES Y TRIOS



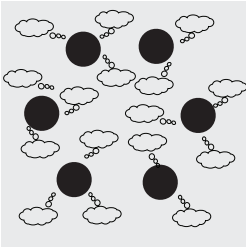
Para que todos participen de una manera efectiva, pueden ser divididos en parejas o grupos de hasta tres personas. Si ha dividido a los participantes en grupos de tres miembros, debe limitar el tiempo de cada uno, para que no sea uno quien monopolice la discusión.

Otra variación pudiera ser la que se ha llegado a conocer como “Phillip 66”; llamada así por la persona que supuestamente diseñó esta técnica. En esta técnica, usted debe asignar seis personas a cada grupo. Permita a cada grupo que dialogue un punto determinado por unos seis minutos, cada persona por un minuto solamente. Esta es la manera en que todo el mundo puede expresar su opinión sobre un punto en particular. Observe que esto funciona mejor utilizando un solo punto de conversación, no un tema extensivo.

Beneficios: La organización por parejas o tríos permite una discusión profunda de los temas a tratar. Algunas personas son más francas y abiertas cuando participan en grupos pequeños que cuando lo hacen en grupos muy grandes.

Limitaciones: Existe la posibilidad que un miembro del grupo domine la discusión y monopolice el tiempo que debe usarse.

PARTICIPACIÓN COLECTIVA (“LLUVIA DE IDEAS”)



El propósito de esta técnica es lograr que los participantes expresen tantas ideas como sea posible. Usted puede hacer una pregunta específica, pedir que solucionen un problema, pedir una definición, etc. Entonces solicite a los participantes que le presenten palabras que tengan en mente, soluciones u otras ideas.

Los pronunciamientos no deben ser de larga duración. No se debe comentar sobre lo que otra persona dice. Las ideas se llegan a tener en el pizarrón, o en la conversación, tantas ideas como sea posible.

Beneficios: Permite la participación de un grupo extensivo de personas sin la necesidad de planear mucho. Permite la identificación de muchas ideas para discutir las con posterioridad.

Limitaciones: No permite un análisis profundo de lo que se está discutiendo. Muchos facilitadores no saben cuál es la mejor manera de detener la discusión en esta participación colectiva. Para algunas personas, es casi imposible permitir que ideas “absurdas” sean discutidas; por el contrario, quieren expresar su opinión acerca de una idea en particular en lugar de permitir que la sesión tome lugar sin trabas.

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

Una sesión de preguntas y respuestas es probablemente la técnica más antigua para enseñar y para aprender. Sócrates tenía una vasta experiencia en esta técnica, por tal razón se la conoce como *el método de Sócrates*. Las preguntas pueden ser simples o profundas, pueden hacerse en un orden arbitrario o pueden seguir una secuencia lógica.

Usted puede hacer cuatro tipos de preguntas: generales, dirigidas, transferidas y devueltas. Todas ellas tienen sus usos particulares y forman parte de los recursos con que cuenta un buen líder de grupo.



Es posible que prefiera dirigir las preguntas generales al grupo y no a un individuo en particular. “¿Qué piensan ustedes acerca de...?” puede ser una forma típica de hacer una pregunta. Cualquiera puede contestarla. Todos pueden pensar acerca de lo que se pregunta. Este es el tipo de pregunta que usaría en una sesión de participación colectiva o cuando desea que varias opiniones sean emitidas por aquéllos que se sienten capaces de responder.



Las preguntas dirigidas, por otra parte, son aquéllas que dirige a una persona en particular. “¿Tomás, qué piensas tú de...?” Una situación en la cual pudiera usar este tipo de pregunta es cuando encuentra a dos personas hablando en lugar de estar prestando atención. También cuando alguno de los participantes (¡ojalá que no!) comience a mover la cabeza y a quedarse dormido en medio de la conversación. Para extraer opiniones de un estudiante en particular que ha estado demasiado callado durante la sesión. Es también una buena técnica para controlar a aquel participante que habla demasiado o pregunta demasiado en su grupo. En este caso puede dirigir la conversación a otros miembros del grupo para que ellos también tengan la oportunidad de participar.



Las preguntas transferidas se originan en uno de los participantes y el líder las dirige a otra persona del grupo. Tomás hace una pregunta. Usted se vuelve a David y pregunta: “¿Qué piensas tú de esto?”.

El peligro es que muchos trataremos de contestar las preguntas que se dirigen al área en que nos encontramos. Recuerde que usted es el líder de un grupo y no un maestro tradicional. Permita que los demás participen en la medida que sea posible. Al pasar una pregunta a otro miembro del grupo involucre a los demás. Ayúdelos a que sean “maestros entre maestros” y “estudiantes entre estudiantes”. La meta no es mostrar lo inteligente que usted es, sino involucrar a todos.



Las preguntas devueltas son aquéllas que usted dirige nuevamente a quien las originó. José le hace una pregunta, usted responde, “¿José, qué piensas tú?” Algunas veces, José conoce en realidad la respuesta, pero ésta profundamente arraigada en su subconsciente. El objeto es que José, después de pensar un momento, llegue a la conclusión de que él conoce la respuesta a su propia pregunta. Esta es también una técnica que puede ser útil para controlar al participante inquisitivo o a alguien que simplemente hace preguntas para distraer al grupo. Así el líder, puede tomarse tiempo para pensar y contestarla en la siguiente reunión. Los líderes no deben tener dificultad si no conocen la respuesta para todas las preguntas. ¡Si sólo fuera posible que una mayor cantidad de facilitadores fueran honestos consigo mismos!

Beneficios: A través de este método de hacer preguntas, como líder del grupo, puede fácilmente determinar cuáles personas conocen las respuestas y cuáles no, qué es lo que ellas sienten, qué harían ellas en una situación específica, etc. Este método permite también a los participantes expresar sus dudas, pedir aclaraciones, y participar activamente en la discusión.

Limitaciones: Algunos participantes pueden usar las preguntas para monopolizar la situación, para mostrar su inteligencia, o para confundirlo. Pueden convertirse en un simple experimento intelectual sin ningún propósito.

EN RESUMEN

Estas no son sino unas pocas de las dinámicas que puede utilizar para estimular la participación más activa de su grupo. Es posible que desee agregar algunas de éstas a sus ejercicios adicionales.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

1. ¿En que consiste la dinámica de grupos pequeños?

4. De las siete dinámicas de grupo ¿cuáles ha usado?

5. ¿Cuál dinámica le dio más resultado y cuál no? ¿Por qué?

3. ¿Cuáles son las cuatro clases de preguntas que pueden ser usadas en un grupo pequeño?

- a.

- b.

- c.

- d.

V

CONSEJOS PARA EL TRABAJO EN GRUPOS PEQUEÑOS

No existen en realidad pasos a seguir para un trabajo de grupo pequeño de plantación exitoso. Sin embargo, los siguientes consejos pueden serles útiles para convertirse en un líder de grupo más efectivo en grupos pequeños.

1. Coloque a los participantes en un círculo o semi-círculo en lugar de hacerlo en filas organizadas. De esta manera la participación será más activa. Nadie puede esconderse detrás de la cabeza de otro. De esta manera, todos se verán forzados a mirar las caras de los demás participantes y a reaccionar de persona a persona. Esto también le permitirá, como el líder del grupo, sentarse dentro del grupo y así disminuir un tanto su papel en la sesión. Usted se convierte en lo que llamamos “estudiante entre estudiantes”.

Es posible que encuentre algunos adultos que se opongan a este tipo de organización. Ellos no están acostumbrados a la relación cara a cara que así se establece. Insista hasta que cada uno de ellos se sienta cómodo. Es necesario romper la imagen que existe de un aula tradicional. Usted está trabajando bajo una filosofía diferente de educación. Esto es lo que llamamos andragogía, no pedagogía.

2. Al principio de su primera sesión, debe hacer uso de temas que fomenten la conversación. La mayoría de los que vienen al grupo serán personas desconocidas. Incluso si ellos son amigos, la sesión debe ser extraña para ellos. Los temas que fomentan la conversación harán que todo el mundo se sienta cómodo y que comiencen a “bajar la guardia”. Estos temas pueden simplemente consistir en actividades divertidas para relajar los nervios del grupo

o pueden también tener una agenda escondida, que enseñará algo relativo al tema de la clase. A veces llamamos a estas actividades “rompehielos”.

3. Provea a cada participante con una etiqueta para que escriba su nombre y la use de una manera visible. Incluso si ellos se conocen unos a otros, es posible que usted no los conozca. ¿De qué manera va a dirigirse a una persona si no conoce su nombre?

Estas etiquetas se convierten en algo muy importante si los miembros del grupo no se conocen unos a otros. Cuando ve escrito el nombre de otra persona le resulta de utilidad para establecer una relación inicial. “Yo solamente quiero hacer un comentario sobre lo que *Sara* dijo.”

4. Intente crear un ambiente amistoso. Haga que todos se sientan en su casa. Esto puede consistir en traer un recipiente con alguna bebida refrescante o caliente.

Las personas funcionan mejor cuando se sienten cómodas. Si el local lo permite, no ponga las sillas una junto a la otra. Póngalas de manera que las personas estén cercanas pero que una distancia social se mantenga para la mayoría de los participantes.

5. Mantenga a un mínimo las distracciones. No escoja una habitación que sea muy grande o muy pequeña para el grupo. En el primer caso, la participación puede ser afectada y en el segundo, las personas pueden sentirse incómodas. Asegúrese de que la temperatura de la habitación no sea muy fría ni muy caliente. No debe de ser una habitación con muchas ventanas porque en ese caso los participantes tenderán a mirar lo que está sucediendo en el exterior. Los niños pueden trabajar en una atmósfera de ruido y de intranquilidad pero la mayoría de los adultos no pueden hacerlo. Debe existir buena iluminación para que los participantes no tengan dificultad al leer sus hojas de estudio o la Biblia.

6. Establezca las reglas desde un principio. Explique lo que va a suceder, cómo sucederá, lo que los participantes pueden y no pueden hacer. Los adultos se sienten mejor si saben lo que se espera de ellos y lo que va a suceder. Si ellos están de acuerdo con este plan de trabajo, entonces participarán de una manera completa y con gusto.
7. Permita momentos de silencio. Esto lo hemos mencionado anteriormente. El silencio no significa que el mundo se está acabando. El silencio puede ser una manera de permitir a las personas que analicen sus pensamientos antes de contestar las preguntas. El silencio, en algunas culturas, puede también mostrar la importancia que se le da a la pregunta. Una respuesta muy rápida puede ser un insulto. De la misma manera, no todas las preguntas requieren necesariamente una respuesta. Parte del proceso de enseñanza es preguntar cosas que no tienen respuesta. Un educador habla acerca de la educación que crea problemas. Esta filosofía educacional nos pide que hagamos preguntas, aunque no tengamos respuestas para ellas.
8. No haga las preguntas en el orden en el que se encuentran sentados. Si usted lo hace, aquellos que piensan que no es su turno no estarán prestando atención a las preguntas. También, a medida que varía su manera de hacerlas, puede eliminar la actitud de indiferencia de algunos de los participantes.
9. Permita la introducción de preguntas que no están en el programa. Esto se refiere al tiempo que dedicamos para que los participantes puedan hacer preguntas que tienen en su mente. Algunas de las mejores enseñanzas provienen de este método de preguntar “sin estructura”. Este tiempo también puede dedicarse a aclarar dudas que generalmente se expresan de la siguiente manera “me gustaría saber”.

10. Ofrezca palabras de aliento cuando uno de los asistentes participa de la discusión. De alguna manera, haga saber al participante que su respuesta es apreciada. Aliéntela a que responda a la pregunta o que haga un comentario. Si no decimos nada y continuamos con otra pregunta a otra persona, la participación de la primera puede ponerse en peligro. Todos necesitamos una palabra de aliento, o por lo menos, que se reconozca nuestra participación.
11. Cuando sea pertinente, haga uso de medios audio-visuales. Aquello que podemos ver y oír refuerza lo que estamos aprendiendo.

Recordamos mejor lo que vemos y oímos que aquello que, simplemente leemos. Algunas de las mejores enseñanzas llegan a nosotros a través de medios audiovisuales. Sería útil auxiliar sus sesiones con grabaciones o películas.

Si usa transparencias (PowerPoint), asegúrese de que no contengan demasiada información. Las transparencias deben contener palabras claves o frases, no párrafos completos. Los participantes no podrán leer todo su contenido a cierta distancia. También, las transparencias son más efectivas cuando se comparten ideas básicas o palabras claves.

12. Planee su sesión y el trabajo de grupo con oración y preparación. Usted necesita saber el programa de trabajo diseñado para la sesión, cuáles son los elementos del mismo y cuándo deben comenzar. Si usted se familiariza con la sesión, podrá fácilmente ajustar y cambiar los elementos a medida que sea necesario. Esta tarea se convierte en algo muy difícil si no está seguro del plan a seguir para llevar a cabo la sesión.
13. Orar es una parte importante de la preparación. En la mayoría de las sesiones en grupos pequeños de plantación, hay secciones dedicadas específicamente a la oración. Venimos a Dios en oración para pedirle sus bendiciones sobre nuestros esfuerzos, pidiéndole

¡Socorro! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño de plantación?

también que hable a través de nosotros, que nos muestre dónde debemos cambiar, y que nos ayude a hacer los cambios necesarios. Usted, como facilitador, debe sentirse especialmente apoyado a través de la oración. Continúe su trabajo, no confiando solamente en sus propias fuerzas, sino también en el poder de Dios. Todos sus planes, sus habilidades en dinámica de grupo, y sus conocimientos sobre la enseñanza de adultos, serán en vano si no enfrenta estas sesiones con un espíritu de oración.

CONCLUSIÓN

Es posible que usted haya expresado las palabras que aparecen al comienzo de esta introducción: “¡SOCORRO! ¿Cómo dirijo un grupo pequeño?” Esperamos que al terminar esta introducción tenga un poco más de confianza y esté listo para levantar un grupo pequeño de plantación. Examine los estudios bíblicos en su cabeza varias veces, recordando todas las actividades, hasta que usted sienta que sabe lo que puede esperar. De esta manera, no solamente sobrevivirá, sino que también será un instrumento para ayudar a los demás en su crecimiento espiritual y su conocimiento bíblico.

En oración, espere ansiosamente el día o los días que le faltan para reunirse en algún lugar con los que participarán en los estudios. Quiera Dios bendecir sus esfuerzos y que este evento traiga gloria y honor a su nombre, y que a través de los grupos pequeños se establezca una nueva iglesia más y mejor.

PREGUNTAS DE REFLEXIÓN

1. Escoja una opción, se aconseja que coloque a los participantes en:

- a. Filas organizadas ()
- b. El piso ()
- c. Un círculo o semi-círculo ()

2. Las actividades que hacemos al principio de la sesión para crear un ambiente sano para los participantes se llama _____.

3. ¿Por qué se sugiere que no haga preguntas de una manera ordenada?

4. ¿Qué se debe evitar cuando se usan transparencias?

5. ¿Cuál consejo le impresionó más? ¿Por qué?

La visión de la Red de Multiplicación es “Una iglesia saludable, representando el Reino de Dios en cada comunidad”. Para ello los líderes cristianos son entrenados y equipados para revitalizar y multiplicar iglesias saludables.



más iglesias, mejores iglesias

Si desea comunicarse con los autores visite
www.reddemultiplicacion.com



La plantación de iglesias requiere una dinámica propia para la multiplicación de nuevos líderes, nuevos grupos pequeños y nuevos discípulos. Por ello, sugerimos que sea desarrollada a partir de una dinámica de levantamiento de nuevos líderes nativos de la zona de plantación. Discípulos directos del plantador, quienes en vez de invitar a nuevas personas a ser parte de un mismo grupo, invitan a futuros discípulos a participar en nuevos grupos pequeños de plantación (GPP), liderados por ellos mismos. El plantador debe tener más de un grupo pequeño, según sus posibilidades de tiempo y esfuerzo, e impulsar a que sus discípulos multipliquen sus propios GPP.

De esta manera, los nuevos líderes podrán tener su propio espacio de servicio, pronto y ágil para el desarrollo de su liderazgo. La clave en los procesos que sugerimos como saludables, está en multiplicar nuevos discípulos y GPP, de una manera rápida y consistente. En un año aproximadamente, el plantador de iglesias podrá contar con un equipo de nuevos líderes que ya tienen sus propios grupos de plantación.

Los GPP pueden estar constituidos de un líder y dos discípulos. (Pueden haber más miembros, pero funcionan desde dos). No tienen limitación geográfica o física para su lugar de reunión; pueden reunirse en oficinas, talleres, parques, restaurantes, aulas de clase, aún en un auto. No tienen limitación de horario, pueden reunirse en la mañana, tarde o noche. Pueden hacerlo más de una vez a la semana, o también cada 15 días.

Es importante notar que el propósito de los GPP es apoyar en la formación de la nueva iglesia emergente, tomando en cuenta los módulos en la ruta más iglesias de la Red que se refieren al discipulado. Éstos sirven como vehículo para la formación rápida y múltiple de líderes de grupos y grupos de discípulos.

¡Socorro! fue escrito para ayudar en la formación de los GPP. Lo recomendamos a todos los plantadores, mentores y pastores, como una herramienta para entender los grupos pequeños de plantación y sus dinámicas grupales, con el fin de establecer la nueva iglesia emergente.