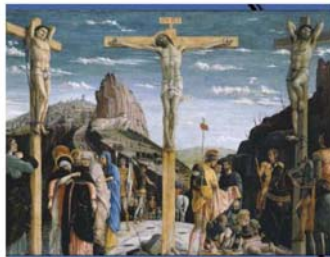


El Manual para Grupos Pequeños

Las Últimas Siete
Palabras de Cristo



Un Estudio Bíblico Para Católicos
Por Rich Cleveland



Autor: Rich Cleveland

Editor;



Jornada De Emaús

**PO Box 63587
Colorado Springs, CO 80962-3587**

Printed in the United States of America

© 2005, Richard A. Cleveland

Todos los derechos reservados.

Tabla de Contenido

Introducción	4
Sección 1: Valor de la Discusión de Grupos Pequeños	6-7
Sección 2: Las Discusiones Efectivas No Se Dan Por Accidente	8-9
Entrenamiento	
Hacer un Convenio	
El Que Marca el Paso	
Ambiente de las Juntas	
Sección 3: Usar Las Respuestas Efectivamente	10-13
Preguntas de Valor	
Preguntas Sobre Sentir	
Preguntas Sobre Relaciones	
Otras Tipos de Preguntas	
Aplicando la Verdad	
Principio de K.I.S.S.	
Callejones sin Salida	
No Predicar	
Sección 4: Manejando los Obstáculos de la Discusión en Grupo	14-16
Preparación Inadecuada del Participantes	
Ser Desviado	
Doctrina Inusual ó Incorrecta	
Conclusión	16

Introducción

El Manual para Grupos Pequeños es una útil herramienta proveída por Jornada de Emaús para ayudar a los guías (líderes) a dirigir efectivamente pequeños-grupos Católicos. Este material en particular provee muchas ideas prácticas y sugerencias para los guías que aumentarán su habilidad para dirigir discusiones en grupos pequeños.

- Sección 1, “Valor de la Discusión en Grupos Pequeños”, explica porque es de vital importancia para las personas el estar envueltas en grupos-pequeños y porque son tan importantes las discusiones en grupos pequeños bien dirigidas.
- Sección 2, “Las Discusiones Efectivas No Se Dan Por Accidente”, discute tres sugerencias prácticas para prepararse así mismo y a sus hombres para una interacción significativa alrededor de una discusión o tema específico.

Rich Cleveland, el autor y director de Jornada de Emaús, ha entrenado a líderes de grupos pequeños desde 1979. De sus años de experiencia, el ha seleccionado varias ideas claves sobre como dirigir discusiones en grupos pequeños, las cuales él cree que son especialmente útiles.

Este folleto está organizado de la siguiente manera.

- “Introducción,” se trata de porque los grupos necesitan un dirigente y
- cuales son sus responsabilidades básicas.
- Sección 3, “Utilizando Preguntas Efectivamente”, se enfoca en tres tipos de preguntas y dos principios prácticos que son de especial ayuda para generar una discusión en grupo interactiva.
- Sección 4, “Manejando los Obstáculos de la Discusión en Grupo”, da varias sugerencias para manejar tres de los obstáculos más comunes de una discusión.

¿Necesita un grupo pequeño tener un dirigente?

Un buen dirigente tiene un gran valor al dirigir un grupo-pequeño. No se necesita ser un experto en las escrituras o en la doctrina de la iglesia, aunque el tener algún conocimiento sobre ambas puede ser de gran ayuda. El dirigente no es como un maestro. Las responsabilidades principales del dirigente son el mantener al grupo enfocado en el tema en particular, encargarse de que cada miembro del grupo tenga la oportunidad de participar, y mantener en movimiento las discusiones en grupo. Si el grupo ha sido recientemente organizado, recomendamos que una persona sirva como dirigente. También es extremadamente importante que el dirigente tenga experiencia y/o algún entrenamiento en dirigir grupos pequeños.

¿Cuáles son las responsabilidades del dirigente?

A continuación se mencionan algunas de las responsabilidades específicas de un dirigente de grupos-pequeños:

1. Proporcionar ejemplo en preparación, compromiso y entusiasmo.
2. Guiar la discusión, permitiendo que los participantes estén al corriente y cumplan con los objetivos del material.
3. Dar ánimo y afirmación para que los participantes se sientan motivados a participar en las discusiones y compartir libre y confiadamente.

4. Estimular las discusiones por medio de preguntas que generen una reflexión adicional y permitan que el grupo explore de una forma más completa el tema de la discusión.
5. Dar indicaciones con respecto a la junta y las tareas, si las hay, para reuniones futuras.

Sección 1: Valor de las Discusiones de Grupos-Pequeños

"...Jesús nos enseñó que es posible una relación radicalmente nueva entre Dios y los humanos y entre los seres humanos. Es una relación de integridad, y libre de miedo y ansiedad. Es una relación de justicia y paz. Es la venida del reino de Dios.

"Seguir a Jesús en el poder del Espíritu, requiere una conversión de acuerdo a la palabra. Nuestras actitudes, nuestros valores, nuestros compromisos necesitan estar de acuerdo con el llamado y enseñanzas de Jesucristo. La fortaleza se nos proporciona por medio de la oración, la vida sacramental, y nuestro compromiso a la vida comunitaria."

Esta es una buena descripción de lo que se tratan los grupos-pequeños; "¿conversión de acuerdo a la palabra?" Estas palabras de *Small Christian Community: A Vision of Hope*, hablan de la posibilidad de transformación que está disponible para las personas a través pequeños grupos de creyentes formados en una comunidad de fe.

Alguien dijo que la distancia entre un conocimiento inútil, estéril y una fe vital, que cambia la vida es de aproximadamente 17 pulgadas--esa es la distancia entre nuestra cabeza y nuestro corazón. Una discusión de grupos pequeños bien dirigida permitirá a un individuo a dejar su "mjj" y comenzar a considerar realmente las peticiones de Cristo en su vida. Preguntas bien dirigidas y una discusión vivaz pone a las personas a *pensar*, muchas de ellas por vez primera, en el significado de ser un católico cristiano en el mundo hoy en día. Una vez que el Espíritu Santo tiene la atención de una persona, le es posible transformar de adentro hacia afuera.

El ministerio de nuestro Señor es una ilustración del valor de la discusión en grupos pequeños. El reunió a su alrededor a 12 hombres y los atrajo en un diálogo sobre el significado de ser un participante en el Reino de Dios. Jesús formó a sus discípulos haciéndoles preguntas que les hicieron reevaluar sobre quien era él y cual era el llamado que se les estaba haciendo. (Ver Mateo 16:13-20, ó Juan 6:60-62,67-69).

Las discusiones en grupos pequeños bien dirigidas pueden:

- Proporcionar un incentivo y motivación para que las personas reflexionen más profundamente en su relación con Jesucristo, su llamado en sus vidas, y como deben vivir ese llamado.
- Animar a las personas a prepararse y estudiar juntos temas de importancia para su fe, un estudio que sería probablemente más detallado que si lo hicieran por su cuenta.
- Permitir a las personas explorar verdades más profundamente de lo que los harían por sí mismos por medio de las discusiones con otros.
- Permitir a las personas formar y/o fortalecer convicciones más rápidamente mientras discuten y aprenden juntos y se apoyan mutuamente al vivir estas convicciones.

- Sondar las profundidades de las implicaciones prácticas de las verdades de las escrituras y las enseñanzas de la iglesia para los católicos, y permite a las personas desarrollar y vivir una expresión más completa de su fe en el contexto de otros individuos que piensan de una forma parecida.
- Proporcionar un ambiente placentero y constructivo que anime a las personas a aprender el uno del otro y continuar en su búsqueda por una madurez espiritual.
- Crear un balance en contra de las malas interpretaciones que podrían hacer a algunos alejarse de Cristo y su Iglesia.

El Papa Juan Pablo II ve a las pequeñas comunidades de fe como ‘un signo de vitalidad en medio de la iglesia, un instrumento de formación y evangelización, y un comienzo sólido para una nueva sociedad basada en una civilización de amor.’ Los grupos de hombres pueden ser todo esto (y más), y usted como dirigente, puede jugar una parte importante para que esto suceda.

Sección 2: Las Discusiones Efectivas No Se Dan Por Accidente

El éxito de cualquier evento significativo comienza con la preparación. Esto es especialmente cierto cuando se trata de dirigir discusiones sobre la vida cristiana en grupos pequeños; las discusiones efectivas no se dan por accidente de manera frecuente. El éxito de sus discusiones en grupo reflejará la cantidad de esfuerzo que usted ha puesto o ha dejado de poner, antes del evento.

Entrenamiento: Antes del éxito de las discusiones de grupos pequeños está un *dirigente con habilidades y entrenamiento*. Parecería simplemente turnar entre los miembros del grupo la posición de dirigente. Sin embargo, dirigir las discusiones en grupos pequeños requiere de ciertas habilidades y entrenamiento. Como mínimo, un dirigente debería leer y estudiar el contenido de este manual, y de ser posible, discutirlo con un dirigente de grupos con experiencia antes de comenzar a dirigir discusiones en grupo.

Las discusiones efectivas comienzan con el dirigente pensando y orando por el grupo, sus participantes individualmente, y las necesidades de los miembros. La continuidad y modo de aplicar el contenido es importante si se desea alcanzar las metas del grupo que se mencionaron anteriormente. Conocer a los participantes y saber como llevarlos a una discusión, o como moderar sus contribuciones para que otros puedan participar, es una habilidad que se debe poseer para permitir que una discusión sea vital para todos aquellos envueltos en ella. Estos objetivos requieren un dirigente entrenado y enfocado. Si su grupo piensa que sería importante que la posición de dirigente se turnara con cada uno de los participantes, quizás debería considerar que cada uno de ellos tome algún tipo de entrenamiento para dirigir grupos pequeños. De esta forma las discusiones se mantendrán vibrantes en cada cambio.

Estar de Acuerdo (Hacer un Convenio): Muchas discusiones en grupo nunca se desarrollan ó se pierden ya que las personas que inicialmente estuvieron de acuerdo en participar no sabían el verdadero propósito de la discusión en grupo y no estaban comprometidos a su propósito. Usted puede evitar muchos problemas potenciales explicando claramente a los invitados el propósito de la discusión en grupo y el formato y material que se discutirá. Las dos mejores oportunidades para discutir estos compromisos son durante la etapa de invitación y durante la primera reunión del grupo. Uno de los

Comunidad de Grupos Pequeños del Sagrado Corazón

Propósito: Crear en el corazón de cada uno de nosotros un entusiasmo por nuestra fe que al vivirla, la compartamos libremente con otros.

Día y Hora: Sábado, 6am-8am

Lugar: Sala de Conferencias

Material y Formato: Inicialmente, tendremos 45 minutos de discusión sobre un capítulo del libro, *Vayan y Hagan Discípulos*. Esta discusión será seguida por 30 minutos de comida y compañerismo, y seguida por oración de unos a otros.

Mi Compromiso para Ustedes:

- Estar presente semanalmente
- Proporcionar un ambiente agradable
- Completar cada tarea minuciosamente
- Prepararme para dirigir efectivamente
- Participar abiertamente y habilidad para enseñar.

peores resultados al no hacer esto que alguno de los participantes inconscientemente robe la atención del grupo sugiriendo diferentes objetivos, planes, y materiales. De modo que tómese su tiempo para explicar claramente de que se trata la discusión de grupo. Quizás la forma más fácil de cumplir con este objetivo sea preparar una “tarjeta de convenio” que explique todos los detalles. Dé una copia a cada uno de los participantes y discúptala con ellos. Enseguida mostramos un ejemplo de una “tarjeta de convenio”.

El Que Marca el Paso: “Es el que marca el paso de los demás” ó “El que toma el liderazgo ó pone el ejemplo”. Una de las actividades principales del dirigente es poner el ejemplo como un buen participante de grupo-pequeño. El entusiasmo y compromiso son características que son más fáciles de captar que de enseñar. Esa es la fuerza de los grupos-pequeños, la habilidad de *demostrar* que es realmente ser un católico cristiano. Como el dirigente del grupo, los miembros le estarán observando para ver si es una persona seria, si viene preparado y con entusiasmo, y para ver si está abierto y vulnerable en vista de los temas que discute. Consecuentemente usted ampliará el éxito futuro de las discusiones de su grupo si usted marca el paso por ellos. Recuerde:

- Participar como miembro del grupo, prepararse como uno de ellos y compartir como uno de ellos. Cuando los demás miren sobre su hombro para ver su material, ellos deben ver que ha sido llenado minuciosamente y bien pensado en lugar de simplemente dar un repaso.
- Sea positivo, amable y muestre entusiasmo sobre lo que usted ha aprendido sobre el material, y sobre lo que usted está aprendiendo del grupo. Sea honesto en su compartimiento. La gente puede detectar una cortina de humo en un minuto, así que es de vital importancia ser, y demostrar ser, honesto y vulnerable. La gente le seguirá al compartir sus esfuerzos personales; de manera que, probablemente se quedarán callados si usted trata de guiarlos hacia algo que usted mismo no quiere compartir.
- Desarrolle una actitud “propia” que les haga saber que sus pensamientos y opiniones son de gran importancia. Sea cortés y firme y tome la iniciativa para buscar un vínculo. Gran parte del éxito en una discusión de grupo puede ser atribuido directamente a las relaciones que se llevan a cabo fuera de la discusión de grupo. Así que diviértase y disfrute de aquellos en su grupo.

Ambiente de las juntas: El aprendizaje y compartimiento aumentan cuando se llevan a cabo en un ambiente sin distracciones. Aquí hay varios ingredientes que contribuyen a un ambiente agradable que conlleva una junta e interacción.

- Proporcionar iluminación adecuada y mantener una buena ventilación.
- Hacer preparativos para manejar interrupciones tales como la puerta, el teléfono, necesidades de los niños, etc.
- Prepare sillas en círculo, que no haya objetos en el medio (lámparas, etc.), que impidan el contacto a los ojos entre los miembros del grupo.
- El lugar del líder/dirigente debe permitir un buen contacto a los ojos entre éste y cada uno de los participantes.
- Los aperitivos deben consistir en algo simple.

Sección 3: Usar Las Respuestas Efectivamente

Una de las claves para tener una discusión vivaz y estimulante en un grupo pequeño católico, es hacer buenas preguntas. Esto es especialmente importante a usted como dirigente, pero todos los miembros de un grupo pequeño tienen la responsabilidad de hacerse buenas preguntas entre ellos.

Su primer objetivo como dirigente es poner a la gente a pensar. Solo entonces, se llega al segundo objetivo que es comunicar la verdad que transforma vidas. Si cambias de orden estos objetivos, te encontrarás *instruyendo* personas en lugar de idear formas para ayudarles a *descubrir* la verdad. “Una fe viva es una fe que *busca entendimiento*’. Los adultos necesitan cuestionar, explorar y críticamente reflexionar en el significado de la revelación de Dios en sus vidas únicas para poder acercarse a Dios.”

Decir no es enseñar, como lo afirmaría cualquier padre de familia. El decir tiende a acortar el proceso de aprendizaje y provocar un “mjj” de las personas, en tanto que las preguntas bien desarrolladas parecen aumentar el proceso de aprendizaje y encienden el deseo de aprender de las personas. Si usted plantea a tiempo una pregunta bien pensada y les permite luchar con la respuesta, la verdad se convertirá en parte de su entendimiento.

Desafortunadamente, la mayoría de los materiales usados en las discusiones de grupos pequeños utilizan solamente preguntas llamadas “preguntas de observación”. Estos tipos de preguntas son de valor para permitir a las personas encontrar los hechos, aunque, no requieren que las personas luchen ni con el significado ni con las implicaciones de los hechos. Consecuentemente, se necesita un dirigente con *habilidad* para desarrollar preguntas adicionales en las discusiones de grupo que permitan a los participantes a contestar, “¿Qué significa esto?” y “¿Cómo debo responder?”.

Existen diferentes formatos de preguntas que se pueden usar. Pero antes de que expliquemos cuales son estos tipos de preguntas, es de gran ayuda entender el proceso de preparación y uso de estos. La siguiente es la secuencia recomendada.

1. Prepare el material como una ilustración para si mismo como miembro del grupo.
2. Revise el material, palabras, conceptos, e implicaciones las cuales serían de gran ayuda extender y aclarar.
3. Decidir cual tipo de formato de preguntas le permitirá guiar a los demás de la mejor forma para pensar detalladamente en la palabra, concepto o implicación. Siempre es más interesante si se usan formatos de preguntas variadas.
4. Arregle la pregunta y escríbala en el margen de su material para que lo tenga disponible de ser necesario durante el estudio. Siempre prepare más preguntas de las que piensa usar.
5. Durante la discusión, basándose en el interés del grupo y entendimiento del material (y cuando sea necesario), seleccione preguntas que estimulen la discusión.

Tres formatos de preguntas que son de gran ayuda para estimular una discusión son:

Preguntas de Valor: Este formato utiliza adjetivos como “más”, “mayor”, “menor”, “primario”. etc., palabras que les hagan dar valor a los hechos. Porque la pregunta está hecha en términos de lo que es más importante *para ellos*, no deben temer a dar la respuesta equivocada o tener que defender la verdad. Simplemente están compartiendo lo que *ellos* piensan que es más valioso. De cualquier manera, ya que en cualquier grupo los miembros tendrán múltiples opiniones, este plan de preguntas tiende a provocar preguntas adicionales y al razonamiento detrás de ellas. Aquí se muestran dos ejemplos de este plan.

1. ¿Para ti, cuál es el aspecto de *menor* importancia en la evangelización?
2. ¿Cómo asentaría usted la *mayor* verdad de éste capítulo?

Preguntas sobre Sentir: Este formato es de especial valor al dirigir un grupo en el cual uno o más de los miembros se sienten algo inseguros de participar. Si usted les hace una pregunta que requiera de su parte una respuesta definitiva, por lo general se quedarán atónitos y simplemente murmurarán un, “No sé.” Pero, si usted maneja el mismo material con una pregunta sobre sentimiento (con tacto), por lo general se sentirán más cómodos diciéndole como se sienten. Frecuentemente, podrá cambiar de una pregunta con sentimiento a la pregunta, “¿Entonces, que piensas que significa?” Enseguida aparecen dos ejemplos de este formato:

1. ¿Porqué *sientes* que nos inclinamos al “ojo por ojo, y diente por diente” y la venganza, cuando se nos dice que estamos equivocados?
2. ¿Cómo *respondiste emocionalmente* a este pasaje en el papel de marido y mujer?

Preguntas sobre Relaciones: Este formato de preguntas tiene menos que ver con estimular una discusión y más con el entendimiento. Tiende a forzar a los miembros del grupo hacia el material que usted está utilizando, a pensar dos veces y re-descubrir alguna verdad que pasaron por alto. Pide respuestas que descubren una *conexión* entre los hechos. Frecuentemente cuando se descubre la conexión, tal como la relación de causa y efecto entre dos conceptos, el Espíritu Santo abre nuestras mentes a verdades más profundas y con mayor significado. A continuación aparecen dos ejemplos:

1. ¿Cuál es la *relación* entre el perdón y resentimiento de acuerdo a este texto?
2. ¿Cuál es la conexión entre los discípulos recibiendo poder después de recibir el Espíritu Santo y su papel como testigos?

Otros Tipos de Preguntas: Los siguientes tipos de preguntas son también de gran ayuda para estimular las discusiones:

Preguntas de Identificación

1. ¿Con cuál elemento de la historia te sentiste más identificado?
2. ¿En qué parte de la historia te ves a tí mismo?

Preguntas de Ejemplos

1. ¿Podría alguien darme un ejemplo de "amar a tu vecino"?

2. ¿Sabes de alguna situación que podría ser un ejemplo de "poner la otra mejilla"?

Preguntas de Diferencias

1. ¿Cuál es la diferencia entre "gracia" y "trabrazos"?
2. ¿Cuáles diferencias ves entre la respuesta de Jesús a la mujer detenida por adulterio y la respuesta de la gente?

Preguntas de Semejanzas ú Oposiciones

1. ¿En qué se parecen las necesidades de un niño y un nuevo creyente?
2. ¿Cómo describirías lo opuesto de alegrarse (regocijarse)?

Preguntas de Resumen

1. ¿Cómo resumiría las lecciones aprendidas en este capítulo?
2. Por favor haga un resumen de la lección de esta parábola sobre "perdonar."

Aplicando la Verdad: Ya sea que estemos estudiando pasajes de las Escrituras, o un tema de importancia de alguna otra fuente, no lo estamos haciendo solamente para aumentar nuestro conocimiento, sino también para cambiar nuestra vida. Ninguna discusión de grupo está completa hasta que los participantes individualmente y en grupo hayan contestado la pregunta, "¿Qué significa *para mí*?" ó "¿Cómo *debo responder*?" Siempre ayuda ser tan específico como se pueda cuando aplicamos verdades importantes a nuestras vidas. De cualquier manera, en la realidad existen muchas verdades que tienen implicaciones por la manera en que pensamos en lugar de lo que hacemos. Así que, responder a estas preguntas puede resultar en cualquiera de las dos, aplicar o implicar. Como dirigente usted siempre debe terminar con preguntas como estas y permitir a las personas realmente discutir qué diferencia debe tener el material en sus vidas. Como dirigente debe especialmente tener estas preguntas pensadas por usted mismo, para que pueda poner el ejemplo (marcar el paso) en el área de aplicar la verdad.

Por último, aquí hay tres principios que le servirán bien si los implementa en su papel de dirigente de discusión de un grupo pequeño.

Principio de K.I.S.S. (por sus siglas en inglés): "Manténgalo Simple", proporciona un recordatorio franco de que la mayor parte de las personas aprecia el funcionamiento en un nivel académico básico. Cuando usted utiliza términos teológicos y eclesiásticos muy avanzados, puede sonar como un intelectual, pero no les permite a los demás relacionar lo que usted está diciendo. Las declaraciones más profundas son declaraciones sencillas que son profundas en su simplicidad. Así que cuando componga sus preguntas para discusión en grupo, componga oraciones cortas y sencillas.

Cuando haga una pregunta al grupo, y una o más personas le pidan que repita la pregunta, esto generalmente es indicio de que ha hecho una pregunta muy larga y compleja. Si tiene un concepto complejo que le gustaría presentar con una pregunta, trate de componer un par de preguntas cortas, en lugar de una oración larga y compleja.

Callejones sin Salida: una pregunta sin salida es aquella que resulta en una respuesta de "sí" o "no." Invariablemente estas comienzan con un verbo de apoyo tales como "es", "fué", "podría", "debería", etc. Por ejemplo, "¿Podría ser una buena sugerencia?". Si desea generar una discusión, usted debe arreglar preguntas como esta de la siguiente

manera, "¿Qué piensas de esta sugerencia?"

No dé Sermones: Porque usted también está aprendiendo mucho y se siente muy apasionado de algunas de las cosas en las que cree, es muy fácil que termine sermoneando a los demás. Como usted sabe, a la mayoría de las personas no les gusta ser sermoneadas, y si se sienten muy incómodas con alguien que les esté sermoneando, simplemente se saldrán de la situación.

Puede compartir algunos conceptos realmente intensos evitando usar pronombres como "tú", y "ustedes", y en lugar use "yo" y "nosotros." Al leer los siguientes dos ejemplos, se dará cuenta como funciona esto.

(a) **Predicando** -- "Necesitan tomar este pasaje sobre la transformación seriamente. Si realmente quieren ser transformados, se pondrán a estudiar la Palabra de Dios y permitirán que el Espíritu Santo renueve sus mentes."

(b) **Compartiendo** -- "Al leer este pasaje sobre la transformación, me di cuenta que necesito tomarlo seriamente. Si quiero permitirme a mí mismo ser transformado, necesito tener seriedad al estudiar sobre la Palabra de Dios y permitir al Espíritu Santo renovar mi mente."

El párrafo (a) suena como predicación y como si usted estuviera apuntando a sus fallas y necesidades. Por el otro lado, el párrafo (b), aún cuando se basa en los mismos puntos con igual fuerza, suena como un testimonio inofensivo. La segunda frase comunica los aspectos igual de claros, y aunque los demás se sentirán igualmente retados por su compartimiento, nadie se sentirá personalmente aludido.

Sección 4: Manejando los Obstáculos de la Discusión en Grupo

Si ha dirigido muchas discusiones de grupos-pequeños, sabe bien que no importa que tan bien ore ó se prepare, inevitablemente saldrán algunos obstáculos que impedirán una discusión efectiva. Esta sección discute tres tipos comunes de obstáculos y sugiere formas de manejarlos.

Puede evitar la mayoría de los obstáculos poniendo en práctica las dinámicas de grupos pequeños que se discuten aquí y aquellas que encuentren en materiales de entrenamientos más amplios. Por decir, buena comunicación durante la promoción y proceso de reclutamiento para un grupo pequeño atraerá a personas que proporcionarán un mínimo de dificultades cuando participan en discusiones de grupo. Cuando usted falta a practicar los principios de buena comunicación durante el comienzo de un grupo, inevitablemente tendrá que lidiar con problemas como poca asistencia, personas que dejan de asistir y participación pobre.

El aspecto más fundamental al lidiar con todas estas situaciones es desarrollar un amor genuino por aquellos que participan y relacionarnos con ellos en amor y gracia. En la mayor parte, esto significará que cuando aparezca un problema ú obstáculo, usted, como dirigente, tomará la responsabilidad de la situación en lugar de culpar a los participantes. Esta actitud se expresará a si misma al actuar rápidamente diciendo, "Lo siento," y sacrificadamente soportar la carga del malentendido. Es de gran ayuda recordar que somos el cuerpo de Cristo, las manos, pies, boca, etc., a través de los cuales el expresa su vida y amor. Como dirigente, usted también tiene el privilegio de compartir su sufrimiento de estas formas prácticas.

En además, tiene una tremenda fuente en la oración, y a través de ella usted puede obtener la ayuda del Espíritu Santo. El método más poderoso que usted puede utilizar para sobrellevar los problemas y obstáculos es tener una vida de oración activa para el grupo pequeño que usted dirige y los individuos que participan en el. Los siguientes son tres ejemplos de los obstáculos más comunes con los que se topan las personas en las discusiones de grupo:

Preparación Inadecuada de los Participantes: Cuando se encuentre con esta situación, necesita tener en mente que su objetivo no es el de juzgar pero proporcionar la clase de motivación y ánimo necesarios, para que en el futuro esa persona esté mejor preparada para la discusión. Consecuentemente, necesita evitar un espíritu de condenación, no importa que tan frecuentemente se encuentre con este problema. La condenación no motivará a las persona a prepararse pero puede motivar a otros a dejar de asistir.

Como se menciona anteriormente, este problema se resuelve de la mejor manera por adelantado, al guiar a los participantes a un compromiso de grupo para prepararse adecuadamente. Durante esta discusión de compromiso, también ayuda enfatizar que cuando una persona no se prepara adecuadamente, no solo se defrauda a sí misma sino que también al grupo en general.

Durante estas discusiones preliminares, también ayuda mencionar al grupo que cuando una persona constantemente viene sin prepararse ó se rehusa a participar francamente, está

haciendo una declaración negativa, no-verbal sobre su propia salud espiritual y actitudes. Por lo general esta información por sí sola les estimulará a prepararse.

Cuando una persona se presenta sin prepararse, elógiela por asistir en lugar de faltar a la reunión, aún cuando no estaba preparada. Por lo menos al asistir se beneficiarán al escuchar a los otros compartir el material, y quizás en algún momento ellos puedan inclusive entrar en la discusión. Al elogiarles por asistir, también hágales saber que el grupo se enriquecería aún más en su aprendizaje y contribuciones si se preparan con tiempo.

Si el problema persiste, arregle una reunión personal con la persona para discutir el problema. Comience por tomar la responsabilidad y dándole la oportunidad de compartir cualquier problema que pudiera tener. Podría decirle algo como: "José, me he dado cuenta que frecuentemente no preparas el material que discutiremos. Hay algo que yo, o el grupo estamos haciendo para que esto suceda?" Generalmente, esto desarmará la situación y la persona compartirá con libertad su problema.

Comuníquese al individuo que generalmente una persona obtiene de una discusión en proporción a lo que aporta en la preparación y discusión. Anime a la persona a comenzar la preparación al principio de la semana, y hacer un esfuerzo para prepararse al igual que los demás.

Por otro lado, si varias personas en el grupo se presentan sin prepararse, sería de ayuda discutir el problema con todo el grupo. Revisar la tarjeta de compromiso, pedirles su participación (¿les parece muy difícil el material, las lecciones muy largas o de poco interés, ó falta algo al dirigir la discusión?) y provoque la renovación de su compromiso de prepararse.

Ser Desviado: Todos los grupos se desvían en un momento u otro. Como dirigente, necesita estar enfocado pero relajado para buscar el objetivo del material de discusión. Usted querrá proporcionar ambas cosas, libertad y dirección a la discusión de grupo sin parecer autoritario o despreocupado en su liderazgo.

Reconozcámoslo. Algunas veces el camino a seguir es más divertido que el material que debemos discutir. Estas excursiones pueden ser tan divertidas como interesantes, y como dirigente de la discusión en grupo, es importante que recuerde que el objetivo no es solamente llegar a la cima de la montaña sino también disfrutar el proceso. Después de un tiempo razonable explorando el camino, hágale saber al grupo su responsabilidad de dejar al grupo salirse del camino diciéndoles algo como, "Eh, compañeros, permítanme disculparme por dejarnos salir tanto del tema. Esta discusión ha sido divertida, pero ahora regresemos al tema." Generalmente, ese recordatorio será suficiente para regresar de inmediato al punto del material donde se quedaron.

Otra técnica que puede utilizar es sugerir que el grupo postergue la discusión por ahora y regresa más adelante. Algunas veces ayuda dirigirles a una repisa imaginaria y sugerirles, "Guardemos este tema por ahora y pongámoslo en la repisa y volvamos a tomarlo y re-abrirlo en algún momento en el futuro."

Doctrina Inusual ó Incorrecta: Cuando discutimos las Escrituras o las enseñanzas de la Iglesia, a todos nos preocupa la verdad y la doctrina correcta. Desafortunadamente, algunas veces nuestra preocupación por la doctrina correcta pasa por alto nuestra preocupación por un individuo y su sed por la verdad. Consecuentemente, en nuestra articulación de la verdad, generalmente de una manera inapropiada, y enérgica, es como tirar un balde de agua fría en el deseo de la persona por aprender y expresar sus creencias por miedo de que se les atacará teológicamente. La clave para manejar esta situación es permitir a la comunidad del grupo pequeño proporcionar un balance sin crear divisiones.

Afirme lo que pueda afirmar, ignore aquello que no pueda afirmar, es una guía simple que se debe tener en mente al dirigir un grupo. No cometa el error de caer en el rol de "policía de la doctrina." Es mejor guiar al grupo a descubrir la respuesta correcta y no simplemente dárselas. Aquí es donde le servirán sus habilidades para desarrollar preguntas. Si los participantes comienzan a verlo en el papel de alguien que solo los corrige, su grupo de discusión se convertirá rápidamente en un monólogo.

Reconozca y afirme la participación de la persona con un, "Gracias Pedro, esa es una nueva forma de expresar ese pensamiento" ó "Que interesante. Nunca antes había escuchado eso." Generalmente también en un buen momento para agregar; "Podrías, extenderlo un poco?" para asegurar que entiende lo que están diciendo. Entonces diríjase a los demás en el grupo y pregunte, "¿Cómo manejaron esta pregunta ustedes?" Al escuchar contribuciones que le parezcan más consistentes con una doctrina firme, refuerce la validez de las respuestas con comentarios simples como, "Que respuesta tan maravillosa!, Gracias."

Algunas diferencias no serán tan fáciles de resolver y debe mirar estas diferencias como oportunidades para crecer. Permita una discusión vivaz, pero no permita que la discusión se convierta en un argumento. En el lugar apropiado, rearticule lo que usted entendió que son las dos partes, y entonces pregunte a alguien que no está directamente envuelto en la discusión que busque la respuesta y reporte lo que encuentre. Si es un asunto teológico, anime a esa persona a hablar especialmente con el sacerdote de la parroquia y refiéralo al nuevo Catecismo para encontrar respuestas.

Recuerde que está formando convicciones y valores en los demás y desea que se sientan apasionados sobre las cosas que son importantes para ellos --su fe, sus valores, sus familias, etc. De cualquier forma, su pasión debe estar balanceada por la disposición de amar y tratar a los demás con cortesía. La unidad del grupo está basada en nuestro bautismo mutuo en Cristo, en nuestro compromiso hacia algunas creencias básicas, y no en uniformidades.

Conclusión: Ser dirigente de una discusión de grupo pequeño, se asemeja a ser guía de una montaña. Su papel es ayudar a los demás a escalar la montaña del amor y la verdad de Dios, y no simplemente escalar la montaña usted mismo y contarles a los demás la experiencia. Usted quiere que la gente en su grupo crezca en todos los aspectos de su vida, ya sea como individuos espirituales, como compañeros de matrimonio y padres santos, como un trabajador católico, ó como líder de la iglesia. Usted quiere ayudar a los demás a tener una experiencia de primera mano con Cristo en lugar de una fe de segunda mano. Consecuentemente, Dios está muy interesado en su papel como dirigente y está

comprometido a ayudarlo a lograrlo. Entonces déle gracias a Dios por el privilegio de servir de esta forma, y dedicar su vida a crecer en su habilidad y competencia como dirigente de discusiones de grupos pequeños.