



Manual de liderazgo para discusiones en grupos pequeños



TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 3 |
| EL PROPÓSITO DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS | 4 |
| Facilitar una discusión más profunda sobre el contenido del programa | 4 |
| Proporcionar un entorno de confianza para una autorreflexión honesta | 5 |
| Construye comunidad y relaciones entre los miembros del grupo | 5 |
| LIDERAZGO DE GRUPOS PEQUEÑOS | 6 |
| Establecer las reglas de la casa | 6 |
| Guión de ejemplo para iniciar un grupo pequeño | 8 |
| Estableciendo la cultura del grupo | 9 |
| Facilitar y moderar | 11 |
| Desafíos de los participantes: “kathy la habladora” | 13 |
| Desafíos de los participantes: “el sonido del silencio” | 13 |
| Consejos para el liderazgo compartido | 14 |
| CONCLUSIÓN | 15 |



INTRODUCCIÓN

Las discusiones en grupos pequeños son una pieza central de la programación del ministerio de jóvenes y adultos jóvenes y es fundamental que los responsables de facilitar estas discusiones estén debidamente equipados para hacerlo. Este manual te proporcionará a ti, el líder del grupo pequeño, una descripción general del propósito de los grupos pequeños y las mejores prácticas para lograr conversaciones fructíferas que produzcan cambios de vida.

EL PROPÓSITO DE LOS GRUPOS PEQUEÑOS

Los objetivos principales de las discusiones en grupos pequeños son facilitar un encuentro con Jesús a través de una discusión más profunda sobre el contenido del programa, una autorreflexión honesta en un ambiente confiable y el establecimiento de relaciones entre los participantes.

Facilitar una discusión más profunda sobre el contenido del programa.

Los grupos pequeños suelen seguir las presentaciones del equipo de la pastoral, los líderes de retiros o los presentadores invitados. Es fundamental que los líderes de grupos pequeños escuchen y participen activamente en esta programación, tanto por el bien de su propia comprensión como para dar un ejemplo positivo de participación para los estudiantes. Considera tomar notas breves y rápidas cuando el presentador diga algo que te sorprenda o parezca especialmente relevante para cualquiera de las preguntas de grupos pequeños que se te pueden haber dado de antemano.

Aunque este propósito puede parecer evidente, puede ser una tentación para los líderes de grupos pequeños convertir el foro en una "segunda charla", dando una conferencia de opiniones y sabiduría a los estudiantes en lugar de generar discusión entre ellos. Tu trabajo es facilitar y moderar la conversación grupal, ino proporcionar contenido adicional!





Proporcionar un entorno de confianza para una autorreflexión honesta

Un contenido de calidad por sí solo no garantiza un diálogo ferviente, ya que muchos participantes tienen que superar barreras de confianza y timidez. Es fundamental crear un entorno amoroso en el que se entienda que los participantes pueden hablar libremente porque hay una expectativa de confidencialidad, donde los pensamientos que se expresan llevan a una reflexión más profunda a través de preguntas dirigidas, pero sin encontrarse con condenación o reproche. Los grupos pequeños deben permitir la expresión de diferentes corrientes de pensamiento para ser espacios efectivos para la autorreflexión y crecimiento, y un entendimiento compartido de las expectativas de confidencialidad de los líderes y participantes del grupo pequeño es vital antes de que el grupo pueda comenzar.

La confidencialidad significa que los líderes del grupo y los miembros del grupo no compartirán conversaciones del grupo con personas que no forman parte de él. Sin embargo, hay algunas cosas que la confidencialidad no cubre, y los líderes de los grupos pequeños deben ser transparentes sobre estos temas:

1. Todos los que trabajan con jóvenes (incluidos los voluntarios) son reporteros obligatorios. Si

te enteras de algo sobre un menor que pueda ser considerado como abuso o negligencia, entonces eres un denunciante obligatorio que debe comunicarse con los servicios sociales y notificarlos dentro de las 24 horas posteriores a conocer la información. También te debes informar a un empleado parroquial o diocesano para que puedan tomar las medidas adecuadas sobre quién más debe ser notificado.

2. Nunca puedes prometer confidencialidad con respecto a sus padres. Puedes prometer que, si aprendes algo sobre una persona que te preocupa, siempre responderás al 100% buscando lo mejor para esa persona.

Asegúrate de familiarizarte con los procedimientos de denuncia y notificación de tu programa juvenil o parroquia. El portal en línea VIRTUS también tiene recursos específicos para cada estado.

Si sospechas que alguien está a punto de pasar los límites apropiados para compartir, sigue los pasos que se enumeran más adelante en este folleto en la subsección "Modera los límites de un compartir apropiado".

Construye comunidad y relaciones entre los miembros del grupo

La naturaleza social de la discusión en grupos pequeños (a diferencia de la discusión individual o la autorreflexión a través de un diario) crea oportunidades para la conexión relacional y la construcción de la comunidad. Es común que los participantes más cohibidos se abran después de ver que sus pensamientos o luchas no son exclusivos de ellos. Incluso quizás veas como tu grupo pequeño comienza a formar chats electrónicos para rendirse cuenta mutuamente y ofrecer apoyo mucho después de que haya terminado tu programa juvenil!

LIDERAZGO DE GRUPOS PEQUEÑOS

Las funciones principales del líder del grupo pequeño son establecer las “reglas de la casa” / expectativas, establecer la cultura del grupo pequeño y facilitar y moderar la conversación. Encontrarás estos roles desglosados más abajo, así como también cómo responder a situaciones desafiantes comunes que probablemente enfrentarás en algún momento en tus grupos. La lista de reglas de la casa a continuación es una lista básica de expectativas que son útiles para comunicar antes de comenzar. Asegúrate de consultar con el supervisor de tu programa (por ejemplo, accionista, ministro de jóvenes, coordinador de jóvenes adultos) para asegurarte de que ambos estén en la misma página con el alcance y el propósito del grupo, así como para respetar las reglas o expectativas adicionales que quizás quieran agregar.

Establecer las reglas de la casa

Los líderes de grupos pequeños deben comunicar las expectativas del grupo pequeño y revisar las “reglas de la casa” del grupo antes de iniciar la primera conversación (y repetirlas según sea necesario).

Regla #1: “Participación Espontánea”

Hazle saber a tu grupo que puedes pedir a los participantes sus pensamientos y sentimientos para asegurarte de que todos tengan la oportunidad de participar y comprometerse. Al “llamar en frío” a los participantes, 1) verificas una comprensión más profunda del contenido por parte de todos los participantes y no solo los que están dispuestos a compartir, 2) creas una cultura de participación responsable y 3) te proporcionas un ritmo que te permite impulsar la conversación hacia adelante. Esto no significa que siempre debas impulsar la conversación; a menudo es apropiado darles a tus estudiantes un tiempo cómodo y respetuoso para que el silencio contemplativo procese los pensamientos iniciales antes de compartir.

Esta práctica puede ser de gran ayuda cuando se utiliza adecuadamente. Para que este tipo de “llamadas en frío” sea eficaz, debe ser predecible

y afirmativo. NO es una herramienta para “atrapar” a los participantes desconectados; es un medio transparente de mantener a los participantes comprometidos e involucrados. Asegúrate de comunicar esto a tu grupo con anticipación y de seguir adelante de manera consistente y apropiada.

Regla #2: Hablar por uno mismo

Exigir hablar en primera persona es una forma eficaz de mejorar la reflexión dentro de tu grupo al cambiar el lenguaje que los participantes usan para expresarse.

Considera los siguientes ejemplos:

“La sociedad presiona a las mujeres jóvenes para que adopten estándares de belleza poco realistas”.

“Es muy fácil para ti sentir que no eres lo suficientemente buena”.

“Me despierto todos los días sintiendo que nunca seré lo suficientemente bonita”.

Hay una progresión clara a medida que cada declaración adquiere un significado más personal simplemente cambiando el lenguaje y la perspectiva. La primera afirmación es una crítica de la cultura que en realidad no nos dice cómo impacta al hablante. La segunda afirmación es más personal, pero mantiene

el tema a distancia. Es en la tercera declaración que finalmente vemos cómo se siente realmente la participante.

Esta “regla de la casa” puede sorprender a tus participantes por lo difícil que es implementarla. (La segunda declaración desde el punto de vista de la segunda persona es el modo de expresión predeterminado para muchos). Espera ver su zona de confort desafiada cuando tengan que decir “Me siento ...” en lugar de “Es posible que sientas que ...”.

...”. Esta es una regla que vale la pena implementar temprano y reforzar a menudo en tu grupo pequeño. Utilizatu mejor juicio en cuanto a cuándo es apropiado interrumpir con amabilidad, rapidez y tacto a la persona que esta hablando para recordarle la regla, y cuándo dejar fluir los pensamientos.

Regla #3: Dales comentarios, no consejos

El diálogo efectivo entre tu y los participantes debe tomar la forma de comentarios, no de consejos. Esta retroalimentación debe alentar y desafiar a otros participantes a profundizar por sí mismos.

Consideralos siguientes ejemplos de respuesta a José, un joven de 21 años, después de compartir el problema que ha tenido sintiendo que está viviendo una doble vida moral entre su grupo de estudio bíblico y el grupo de amigos de su nueva novia:

“Creo que debes dejar a tu novia apenas llegues a tu casa después del retiro”.

“Por lo que he estado escuchando, parece que cuando estás saliendo con tu novia y su grupo de amigos, no actúas como el tipo de persona que parece que realmente quieres ser. ¿Por qué crees que pasa eso?”



In the first example, the leader (or another En el primer ejemplo, el líder (u otro participante) ofrece una recomendación directa y practica para tratar de resolver el problema por él. Esto es inapropiado porque pone en peligro convertir al grupo pequeño en un grupo de críticos y solucionadores de problemas, arriesgando que los participantes se vuelvan dependientes de los consejos de otros y no puedan crecer e individualizarse. También puede dar lugar a consejos poco sabios y exagerados que llevan a alguien a una situación peor de la que estaban antes y destrozan la confianza en la alianza de compartir y apoyo del grupo pequeño.

La retroalimentación efectiva señala inconsistencias entre creencias y comportamientos. Los grupos pequeños pueden ser extremadamente efectivos para examinar los intentos de racionalizar un comportamiento y denunciarlos con tacto. Considera la segunda declaración en el contexto de un un joven adulto que comparte cómo se siente como si tuviera que “poner una cara” con su nueva novia y su grupo de amigos, diciendo y haciendo cosas que de otra manera no haría. El puede intentar racionalizar este comportamiento (por ejemplo, “Estoy tratando de entrar en el grupo para poder evangelizarlos”) hasta que la retroalimentación del grupo señala las inconsistencias entre su objetivo (vida virtuosa) y su comportamiento. Este enfoque lo capacita para su crecimiento personal libremente elegido, realizado por él, por su propio bien.

Guión de ejemplo para iniciar un grupo pequeño:

Aquí hay un guión de ejemplo para articular el propósito del grupo pequeño y las reglas de la casa. ¡Siéntate libre de poner esto en tus propias palabras!

“Antes de comenzar, quiero repasar los objetivos de nuestro grupo pequeño y por qué estamos haciendo lo que estamos haciendo. El objetivo de este grupo pequeño es entablar conversaciones sobre lo que escuchamos en las charlas de este fin de semana. Quiero saber lo que están pensando, ¡no estoy aquí para sermonearlos! Nuestro grupo pequeño es una zona libre de condenas. Quiero que empiecen a pensar en las otras personas del grupo, como aliados y compañeros de equipo que trabajan juntos para mejorarse mutuamente. Como dice el refrán, “el hierro afila el hierro”, y cuanto más comprometidos estén en esto, más sacarán de ello. Antes de comenzar, necesito establecer nuestras “reglas de la casa” y expectativas sobre cómo va a funcionar este grupo:

En primer lugar, es mi trabajo como líder de un grupo pequeño asegurarme de que todos tengan la oportunidad de participar y compartir, lo que significa que puedo pedir a las personas que compartan si aún no han podido. Esta no es una herramienta para “atraparte” como un maestro que hace todo lo posible para llamar a alguien que se está quedando dormido en clase; me ayuda a asegurarme de que todos puedan contribuir y ayuda a mantener a todos involucrados y al grupo avanzando. Habiendo dicho eso, quiero darte todo el tiempo y el espacio para pensar y procesar, así que puedes saber que te daré un tiempo de silencio para que puedas pensar y que no voy a elegir a una persona para que de una respuesta inmediata. ¡El silencio está bien!

En segundo lugar, tenemos una regla de “hablar por uno mismo”. Es decir, compartimos nuestros pensamientos sin asumir los de nadie ni hablar por ellos. También vamos a hablar en primera persona

usando “yo pienso ...” y no “tú piensas” o “algunas personas piensan”. Esto puede requerir un poco de práctica para asimilarlo, ¡y está bien! Creo que te sorprenderás de lo mucho que concentrarte en tu lenguaje y perspectiva te ayudará a profundizar en el procesamiento de las charlas y compartir tus pensamientos.

Por último, si deseas comentar sobre lo que alguien ha compartido, nos damos retroalimentación, no consejos. Una buena retroalimentación podría ser afirmar algo difícil que hayan compartido, hacer una pregunta para ayudarlos a profundizar (sin ser acusadores) o responder a algo que alguien dijo con tus propios pensamientos y sentimientos. Decirle a alguien lo que debe hacer o cómo debe sentirse puede restarle importancia a su propio procesamiento y hacer que se sienta incomprendido.

¿Alguien tiene alguna pregunta sobre el grupo pequeño o alguna de las reglas?

¡Excelente! Sigamos adelante y empecemos con una oración y luego comenzaremos. En el nombre del Padre, del Hijo y del Espíritu Santo ... ”





Estableciendo la cultura del grupo

Los líderes de grupos pequeños son testimonios vivos fundamentales de la alegría de ser católico. El porte con el que se presenta, cómo demuestra paciencia y compasión a través de la escucha activa y las formas en que fomenta su crecimiento con atención y cuidado, todo contribuye a la cultura de tu grupo.

Una cultura de alegría

La autorreflexión y la discusión vulnerable pueden ser dolorosas, pero tu tienes el poder de demostrar el proceso como un camino de corto plazo que lleva a el fin que es la alegría y la libertad! Los comentarios afirmativos regulares pueden ser de gran ayuda para facilitar a los participantes el proceso de compartir (aunque ten cuidado de no exagerar y agradecer a cada persona por todo lo que se comparte). Las afirmaciones no necesariamente tienen que agradecer a los participantes por compartir; simplemente afirmar que sus sentimientos son válidos (por ejemplo, "Eso parece que fue muy difícil para ti") también inspirará más confianza y consuelo.

Abrir cada sesión en oración también te permitirá hacer una pausa y centrarte en la paz y el gozo de Dios. La oración de apertura a menudo se da por

sentada, pero es una forma poderosa de establecer el tono para tu grupo pequeño de dos maneras fundamentales:

1. **Desconexión calculada:** La oración ayuda a que tu grupo se aleje de las distracciones de sus vidas personales y alinee sus mentes y corazones hacia un lugar de apertura.
2. La oración permite que los líderes de los grupos pequeños invoquen al Espíritu Santo para que actúe dentro del grupo y te permite a ti (el líder) someterte a una Sabiduría más allá de ti mismo. Esto establece el tono para la sesión de grupos pequeños como una que se entrega y sintoniza con Dios y les recuerda a todos los presentes que Él debe ser el centro de atención. Incluso comenzar con la señal de la cruz es un simple recordatorio de la misión bajo la cual estamos. Si la oración pública espontánea no es tu fuerte, considera estas opciones:

Oraciones tradicionales: Reza un Ave María e invítala a interceder por ti y tu grupo.

Invoca al Espíritu Santo: Pídele que ayude a cada persona de tu grupo a recordar cada una de sus distracciones y dejarlas al pie de la cruz.

Letanía: Comenzar con la Letanía de confianza o Letanía de humildad es una excelente manera de involucrar a tu grupo en la oración de apertura a través de la participación activa.

Una cultura de honestidad

Un grupo pequeño que fomenta un ambiente de honestidad puede dedicar menos tiempo a buscar contribuciones y más tiempo a discutir las. Un error común para los líderes de grupos pequeños es sentir la necesidad de ser un apologista agresivo de la Iglesia cuando los participantes expresan opiniones, frustraciones o desacuerdos que van en contra de las enseñanzas de la Iglesia. Pero esto no tiene por qué ser así; los líderes de grupos pequeños efectivos validan los sentimientos sin necesariamente validar las opiniones.

Afirmar el compartir a través de más preguntas (¡pero no interrogatorios!) puede continuar demostrando tu fe en ellos. Preguntas como, “¿Cómo es eso para ti?” ayuda a los participantes a profundizar y comprender o expresarse más plenamente. No es el deber apropiado del líder del grupo pequeño intentar internalizar y comprender completamente todas las emociones de todos sus participantes; más bien, es simplemente creer en ellos lo que es suficiente y, a menudo, más auténtico.

Considera el siguiente ejemplo:

Maria, de 29 años, pertenece a un grupo pequeño de chicos y comparte lo siguiente:
“Realmente no me gustó ese presentador. Siempre decía “gracias a Dios” por todo lo bueno que le sucedió, pero ¿cómo sabe él que era Dios y no pura suerte?”

Líder de grupo pequeño 1: “Sí, también pensé que era un poco sermoneador y aburrido”.

Líder de grupo pequeño 2: “No creo que sea justo decir eso. Él contó su historia y nosotros, como católicos, creemos que Dios nos proporciona gracia y bendiciones”.

Líder de grupo pequeño 3: “¡Gracias por tu honestidad! ¿Te sientes generalmente frustrado cuando la gente dice “gracias a Dios” por las cosas buenas? Dinos más sobre eso.”

En el caso del Líder de grupo pequeño 1, el intento de empatía puede ayudar a Maria a sentirse directamente comprendido, pero no ofrece nada que lo impulse hacia adelante y no capta los pensamientos más profundos que está teniendo. Las apelaciones a la empatía pueden ser una herramienta poderosa para ayudar a los participantes a sentirse validados, pero los líderes de grupos pequeños deben ser conscientes de no compartir demasiado los problemas personales que están teniendo de una manera que ayude a los participantes a racionalizar los comportamientos o creencias problemáticos que tienen a diario. Si tienes dudas, solo aprovecha tu capacidad de empatizar con los problemas que ya hayas trabajado y resuelto.

En el caso del líder de grupo pequeño # 2, la admonición inmediata cerrará el futuro intercambio honesto de todos los demás en el grupo, y la “discusión” quedará relegada a dar vueltas en círculo y los participantes darán “la respuesta correcta”. La condena y corrección agresivas sin antes llegar a comprender a los jóvenes también corre un riesgo muy real de alimentar el resentimiento y la ira hacia el grupo pequeño y la Iglesia en general.

En el caso del líder de grupo pequeño # 3, Maria tiene la oportunidad de compartir más la situación de su vida, ya que el líder lo invita a pensar más profundamente sobre sus frustraciones y compartirlas. Es posible que Maria no se haya dado cuenta de que esto es un punto de dolor para él, o puede haber estado esperando desatar una avalancha de pensamientos y sentimientos sobre el tema.

Es más importante en un grupo pequeño que escuches y simpatices antes de intentar catequizar. Los líderes de grupos pequeños efectivos usan la corrección catequética con moderación y rapidez para aclarar cualquier malentendido evidente, luego continúan con el grupo pequeño sin permitir que se convierta en debate o discusión.

Facilitar y moderar

Una vez que las formalidades de la creación del grupo pequeño han concluido y las conversaciones han comenzado, tu función principal cambia a la de árbitro. Aquí hay algunas pautas fundamentales clave para mantener a tus grupos encaminados y aprovechar al máximo cada sesión:

Habla a menudo, pero brevemente

Los líderes de grupos pequeños deben hablar a menudo, pero brevemente. La intervención apropiada en grupos pequeños a menudo toma la forma de lo siguiente:

1. **Construyendo puentes y conexiones entre los participantes** *"Sabes Sarah, siento que eso es muy similar a lo que dijo Jess hace unos minutos".*
2. **Observar el lenguaje corporal de los participantes** y, asin ejercer una presión indebida o vergüenza, pedirles que expresen sus pensamientos o reacciones al grupo. Los adultos jóvenes pueden beneficiarse mejor si no llamas la atención hacia el lenguaje corporal que has observado, dada la carga de timidez que ya tienen sobre su apariencia, comportamientos y peculiaridades.
3. **Ayudar a un participante a articular un pensamiento** poniendo la idea en palabras y preguntando: "¿Suena bien?" Ten cuidado de no meterte demasiado rápido sin ser invitado en el procesamiento de sus pensamientos, y siempre pregúntales si querían decir algo distinto, nunca pongas palabras en su boca.

"Dime si entiendo esto correctamente, parece que lo que más te molesta es que se supone que la Iglesia es un faro de verdad y alegría, pero los cristianos de tu escuela han sido tóxicos contigo y la contradicción te ha hecho dudar ¿cómo la Iglesia podría tener la verdad si la gente es tan desagradable? ¿Suena bien?"

4. **Afirmaciones**, especialmente para los participantes que parecen ansiosos de compartir. *"Aprecio que te hayas abierto sobre eso, eso debe haber sido difícil de compartir".*
5. Cuando sea necesario, puede ser apropiado que el líder del grupo pequeño cierre los asuntos pendientes de sesiones anteriores. Incluso en los retiros o campamentos, una sesión de grupo pequeño poderosa o intensa puede ser interrumpida y puede que valga la pena volver a visitarla para cerrarla. *"Al final de nuestra última sesión, se nos acabó el tiempo porque Kristen y Annie estaban compartiendo algunos sentimientos profundos, ¿les gustaría continuar esa conversación?"*

Involucrar al grupo entre sí

Una de las formas más seguras de evaluar la salud de un grupo pequeño es ver si los participantes se están involucrando entre sí directamente o si la conversación es una serie de interacciones uno a uno con el líder del grupo pequeño. Por muy tentador que sea ser la fuente de sabiduría a partir de la cual tus participantes vengan para llenarse, tu deber como líder del grupo pequeño es crear un ambiente de conversación fluido entre los miembros del grupo y tu solo intervienes cuando sea necesario. Piensa en una familia lanzando un frisbee en un picnic, donde vuela libremente de una persona a otra.

Modera los límites de un compartir apropiado

A veces, el contenido que se está discutiendo llevará a que algunos de tus participantes compartan contenido que es muy personal y puede afectar a los demás. No estás equipado ni se espera que asumas el papel de terapeuta (e incluso si lo estás haciendo, es inapropiado actuar en esa capacidad en un entorno de grupo pequeño). Aunque los grupos pequeños reflejan ciertos aspectos de los entornos de terapia grupal en el sentido de que promueven el crecimiento personal y espiritual a través del intercambio colaborativo, la discusión y la



construcción de la comunidad, no son plataformas apropiadas para resolver traumas graves.

Como moderador del grupo pequeño, deberás reorientar la conversación si alguna vez gira hacia temas que podrían (o crees que podrían) hacer que hagas una denuncia obligatoria (por ejemplo, pensamientos de hacerse daño a sí mismo o a otros) o si un participante comienza a compartir demasiado y a divulgar problemas relacionados a traumas actualmente no resueltos (por ejemplo, abuso pasado, abuso de sustancias) u otros problemas que requerirían la ayuda de consejería profesional. (Un participante que dice:

“Estoy luchando contra la depresión y la ansiedad” es apropiado; un participante que cambia el tema de discusión a su ansiedad y depresión no lo es).

Si te encuentras en una situación en la que debes hacer valer tu autoridad como líder del grupo pequeño para ponerle pausa al que está hablando y llevar la conversación al tema central, sigue estos pasos:

1. Afirma al hablante por su voluntad de compartir y ser vulnerable.
2. Hazle saber al participante que su tema está fuera del alcance de la discusión del grupo pequeño y, si es posible, hazle saber que puedes o harás un seguimiento con él inmediatamente después del grupo pequeño.

3. Informa al organizador del programa / evento de lo que se compartió en caso de que se deban tomar medidas adicionales.

Considera los siguientes ejemplos:

Becca, de 22 años, comparte en su grupo de mujeres que ha estado luchando con comer compulsivamente y luego purgarse. El líder del grupo pequeño toma nota y está listo para reorientarla la conversación si es necesario, pero Becca continúa diciéndole al grupo que sus padres han encontrado consejería para ella y que las cosas están mejorando un poco cada día. El líder del grupo pequeño toma nota de esta nueva información, afirma a Becca por su disposición a ser vulnerable y hace que la conversación siga el camino apropiado.

Ryan, de 27 años, comparte en su grupo de hombres que se ha sentido deprimido y ansioso. Unos minutos más tarde, mientras otra persona está compartiendo, Ryan agrega un pensamiento propio, luego vuelve a dirigir la atención del grupo hacia él, donde comparte que se ha estado sintiendo activamente suicida en la última semana, y no sabe cómo va a poder tener otro mes como este. El líder del grupo pequeño recupera rápida y firmemente el control de la conversación, afirma a Ryan en su sufrimiento y le informa con tacto a Ryan que lo han escuchado, creído y que harás seguimiento con él después del grupo pequeño. Cuando el grupo concluye su discusión, el líder del grupo pequeño pasa unos minutos adicionales con Ryan para escucharlo más antes de informarle que se notificará al personal apropiado del programa / evento para ayudar a conectarlo con los mejores recursos profesionales de la manera más oportuna como la situación lo requiere.

Cada ministerio de grupo pequeño, pastoral juvenil, retiro u otro programa de pastoral debe tener un plan de emergencia para situaciones como estas. Asegúrate de hablar con tus respectivos líderes de programa antes de liderar tu primer grupo pequeño para que comprendas cuáles son.



Desafíos de los participantes: “Kathy la habladora”

Cuando uno de tus participantes ocupa una cantidad excesiva de tiempo compartido en grupo, es probable que sea el resultado de uno de los siguientes:

1. No tienen una comprensión firme del propósito y las expectativas de una discusión en grupos pequeños. Algunas personas pueden acaparar la atención al tratar de procesar en voz alta sin buscar comentarios o aportes de otros, como si estuvieran respondiendo a un maestro y no participando en una conversación. (Una señal indicadora de que esto puede estar sucediendo es si tienes participantes que solo te miran y te involucran cuando hablan, y no al grupo en general). Puede ser útil reiterar el propósito de los grupos pequeños con todo el grupo, especialmente si hay una “complicidad silenciosa” con la situación para evitar la participación.
2. Buscan la validación del grupo pequeño o del líder del grupo pequeño. Afirma al hablante lo suficiente como para demostrarle que te importa, luego reorienta la conversación para demostrarle que esa persona no es el centro del grupo.
3. El obstruccionismo perpetuo es su forma de lidiar con el estrés emocional del tema o compartir en general. En este caso, interrumpir su monólogo y afirmarlos por compartir puede ser un gran alivio para ellos.

Desafíos de los participantes: “El sonido del silencio”

Los participantes que no intervienen en la conversación grupal te están comunicando un mensaje tan significativo como los que sí lo están. El silencio, la incomodidad y el lenguaje corporal deben leerse y entenderse, ya que pueden proporcionar pistas fundamentales de que el participante puede tener dificultades para conectarse con su yo interior o con los demás. Los participantes más jóvenes pueden ser especialmente propensos a desafiar o fingir desinterés como mecanismo de defensa.

Recuerda que el silencio es tan incómodo como permitas que sea. Los participantes, especialmente los más jóvenes, reflejarán la confianza y la calma que el líder del grupo pequeño presenta en momentos de incertidumbre o silencio. Si te sientes cómodo permitiendo una reflexión más profunda y una pausa en silencio, tus participantes se adaptarán rápidamente.

Usa momentos de silencio para observar a tu grupo y su lenguaje corporal, ya que el silencio generalmente significa uno de los siguientes:

1. Los participantes están procesando el contenido / la pregunta.
2. Los participantes no entienden la pregunta (¡y todos tienen demasiado miedo de preguntar!).
3. El material es delicado y todos esperan que alguien más comparta primero.
4. Los participantes que hablan inglés como segundo idioma pueden requerir más tiempo para la traducción interna, especialmente si el tema está muy cargado de emociones.

Si necesitas romper el silencio para que el grupo avance, siempre puedes preguntarle a tu grupo si necesitan más tiempo para pensar o si necesitas repetir o reformular la pregunta. Intuirás rápidamente cuándo tu grupo está procesando profundamente y cuándo no entienden tu pregunta (¡pero tienen demasiado miedo de preguntar!).

Consejos para el liderazgo compartido

Muchos programas tienen dos líderes codirigiendo sus grupos pequeños. El liderazgo compartido no es radicalmente diferente del liderazgo individual, pero querrás manejar conscientemente la dinámica del liderazgo compartido. Cuando se aprovechan adecuadamente, estas dinámicas pueden brindar beneficios que mejorarán en gran medida la experiencia de tu grupo pequeño:

Los colíderes son iguales en autoridad, desiguales en todo lo demás. Tu y tu colíder deben ser un frente unido, pero probablemente sean personas muy

diferentes con personalidades, talentos, experiencias de vida, etc. únicos. Estas diferencias ofrecen más oportunidades para que tus participantes se conecten contigo y, recíprocamente, más experiencias que pueden hacer conexión con ellos.

Emule el comportamiento que deseas ver en tu grupo. Los colíderes eficaces deben modelar la comunicación y la alegría entre ellos que quieren fomentar en sus grupos pequeños. Esto significa demostrar una comunicación abierta, sana, amable y regular entre ellos.

Alternen las sesiones de apertura y clausura. Esto ayudará a reforzar que son un equipo de iguales y no superior / subordinado.

Discute tu grupo fuera de las sesiones. Inmediatamente después de una sesión de grupo, debes reunirte con tu colíder y discutir lo sucedido. Es posible que tu colíder se haya dado cuenta de cosas que tú no te diste cuenta (y viceversa). Esta reunión debe tener lugar inmediatamente después de la conclusión de la sesión, mientras la experiencia aún está fresca en tu mente.





CONCLUSIÓN

Sería más exacto describir el liderazgo de grupos pequeños como un conjunto de habilidades en lugar de una sola habilidad. Este conjunto de habilidades se puede mejorar durante toda la vida sin lograr un dominio total, completo y perfecto. Se paciente contigo mismo mientras descubrestu estilo, tus fortalezas y tus puntos para mejorar.

¡Gracias por asumir el papel de líder de grupo pequeño! Esperamos que este folleto te haya proporcionado una base inicial para comenzar el liderazgo de tu grupo pequeño o te haya brindado nuevas técnicas para llevar a tus grupos.

**Diócesis de Arlington
Oficina de Ministerios Juveniles,
Universitarios, y Jóvenes Adultos**



200 North Glebe Road | Suite 540
Arlington, Virginia 22203



703.841.2559



703.807.2032

Jóvenes:    @arlingtonyouth



www.arlingtondiocese.org/Youth-Ministry

Universitarios:  @arlingtonCCM



www.arlingtondiocese.org/Catholic-Campus-Ministry

Jóvenes adultos:    @arlingtonyam



www.arlingtondiocese.org/youngadults

La Oficina de Ministerios Juveniles, Universitarios, y Jóvenes Adultos, está financiada por su generoso apoyo a la Campaña de Cuaresma del Obispo.