



La Guía de Acción de la Junta MEG

Una guía de referencia rápida para la obra de las iglesias de Hechos 12:24
Junta de Educación y Orientación Ministerial

¡Pero la palabra de Dios creció y se multiplicó! Hechos 12:24

Acts1224Churches.com

Índice

Sección 1—Principios Rectores y Administración

¿Qué es el MEG?	Página 1
Audiencia y decisión	Página 1
El "Entorno" de la entrevista	Página 2
Procesos antes y después de la entrevista	Página 3
Actas de finalización	Página 3
Comprobaciones de antecedentes	Página 4
Resolución de divorcio	Página 5
Compromiso de confidencialidad	Página 6

Sección 2—Entrevistas

Tipos de entrevistas	Página 7
Tipos de preguntas	Página 8

Sección 1—Principios Rectores y Administración

¿Qué es el MEG?

La **Junta de Educación y Orientación Ministerial** (que en nuestros documentos de política llaman la Junta MEG) es responsable de que pastores piadosos y competentes tengan el máximo impacto para el Reino de Dios en la primera línea del ministerio. La Junta MEG también trabaja para cuidar a las iglesias en tiempos de crisis y/o transición. Lo hacemos mediante:

1. Seleccionar cuidadosamente a los posibles pastores
2. Desarrollar nuevos pastores (lo que incluye formación y acreditación)
3. Asignar pastores cualificados a congregaciones existentes y nuevos proyectos de plantación de iglesias
4. Proporcionar atención y apoyo a estos líderes de primera línea y a las iglesias locales
5. Proporcionar orientación a iglesias y pastores que están en transición

Hay **requisitos** previos para cada tipo de entrevista. Puedes consultar el documento de la Vía de Ordenación para entender mejor estos requisitos.

Audiencia y decisión

El proceso de escucha durante una entrevista es triple:

1. Escuchas la voz del Espíritu Santo
2. Escuchas a la persona entrevistada
3. Te escuchas a ti mismo: tus propias reacciones y pensamientos

En las reuniones de la Junta de MEG, el proceso de toma de decisiones consiste en informar de tus reacciones al entrevistado. Una vez que el entrevistado es expulsado de la sala, se pide a cada miembro del MEG que informe sus reacciones: ¿qué oíste, qué percibiste, qué opinas? Cada uno se escucha mutuamente. Esto es tan importante como la propia entrevista. Muchas veces, un miembro de MEG obtiene mucha claridad en lo que Jesús dice escuchando a los demás hablar.

A partir de este proceso empezamos a intuir hacia dónde nos está llevando Jesús. Nadie en el MEG es invitado a defender un argumento o argumentar. No intentamos convencer a otras personas del MEG. El objetivo es alcanzar un consenso, y el presidente de la reunión tiene libertad para determinar cuándo, a su satisfacción, el MEG ha tomado una decisión clara sobre la entrevista. Si parece que se necesita un proceso adicional antes de tomar una decisión, se pide al Presidente que proporcione instrucciones sobre los siguientes pasos que deben seguirse.

Si se necesitan pasos adicionales, la Junta de MEG debe identificar qué debe hacerse (comprobaciones de referencias, interacciones de seguimiento, etc.) y asignar la responsabilidad de estas tareas.

El "Entorno" de la entrevista

El presidente regional del MEG trabaja con el Superintendente Regional para determinar la ubicación más conveniente para la reunión. Lo mejor es sentarse alrededor de una mesa para una reunión para que todos puedan verse; Evitamos la apariencia de poner a un individuo "en el centro de atención". No colocamos a un entrevistado en el extremo alejado de una mesa separado del equipo MEG. Es bueno tener agua embotellada disponible en la mesa. Queremos comunicar a un entrevistado que "nos alegra conocerte y estamos contigo en este esfuerzo por ver lo que Dios está haciendo."

El presidente regional del MEG convoca la reunión, da la bienvenida al entrevistado y facilita las presentaciones. Normalmente, cada miembro de MEG se presenta. Cuando te presentes, intenta tranquilizar al entrevistado siendo cálido, sincero y cercano con tu corazón para el Señor y su iglesia. Este no es el momento de recitar tus títulos y credenciales; Ten cuidado con las frases juguetonas. Esto suele ser una situación de primera impresión y un entrevistado algo nervioso puede malinterpretar tu humor. El presidente regional del MEG dará algunos detalles sobre lo que ha llevado a la entrevista para asegurarse de que todos estén en la misma sintonía.

Presta atención a cómo te presentas durante la reunión. Reclinarse con los brazos cruzados puede transmitir una dinámica de juicio; Una expresión facial súper seria o una mueca pensativa pueden indicar que te molesta el entrevistado. Haz contacto visual sin mirarte fijamente. Ten no verbales que comuniquen que estás escuchando. Es decir, pon una "sonrisa en tus ojos" y asiente para mostrar que estás escuchando y comprendiendo.

A veces un miembro de MEG percibe la necesidad de hacer una pregunta difícil. Puede que se trate de un divorcio y el entrevistado parece dudar en revelar lo que ocurrió. Quizá la persona se refiere a un miembro o líder anterior de la iglesia de forma algo crítica que debe ser cuestionada. Quizá el entrevistado parece estar pasando por alto algunos patrones problemáticos que se manifiestan en su descripción del ministerio pasado, y el MEG se da cuenta de que debe asegurarse de que ha habido crecimiento y cambio. O puede ser la realidad de una adicción pasada, un tiempo en la cárcel, y demás.

El equipo no debería evitar temas difíciles ni "lanzarse a ellos". Estos deben abordarse con palabras amistosas no verbales (inclinarse ligeramente hacia delante, extender la mano abierta, mantener contacto visual pero sin fulminar con la mirada, usar una voz conversacional) y comenzar con una declaración de apoyo seguida de la pregunta.

Aquí tienes un ejemplo: "Estoy seguro de que te cuesta hablar de esto, pero quiero que entiendas que nos importas y necesitamos entender un poco mejor este asunto. Así que podrías ayudarnos explicándonos..."

El trabajo de la Junta MEG es confidencial. Los miembros de la Junta no pueden informar a otros sobre información personal o sensible obtenida sobre los entrevistados y/o las iglesias. Los entrevistados deben saber que pueden hablar abiertamente ante la Junta de MEG sin temor a que los miembros violen la confidencialidad.

Procesos antes y después de la entrevista

Proceso previo a la entrevista:

1. El **presidente regional del MEG** o el **superintendente regional** se dan cuenta de la necesidad de una entrevista. Esto puede ser un nuevo CMC, ordenación, conflicto pastoral, entrevista de salida u otra situación.
2. El **presidente regional del MEG** recopila la información de contacto del entrevistado y establece el contacto y comunica lo siguiente:
 - Una explicación del papel del MEG y qué esperar en la entrevista
 - Habla sobre las opciones de decisión y el calendario tras la entrevista
 - Si se aprueba un nuevo estatus, es necesario asistir a la Conferencia Anual
3. El **presidente regional de MEG** contacta con la Junta Regional de MEG y con el Superintendente Regional para programar una reunión, copiando la Oficina de MEG de la Conferencia.
4. El **Presidente Regional del MEG** recopila, consolida y organiza los distintos formularios, correos electrónicos y recomendaciones relacionados con la entrevista; luego los distribuye al MEG Regional y al Superintendente Regional.

Proceso posterior a la entrevista:

1. Un miembro del **MEG Regional** completa actas (véase la sección de Minutas de MEG en la guía para completar el MEG).
 - a. Si ocurre algún cambio en el nombramiento, el **Superintendente Regional** completa el Formulario de Nombramiento y Cambio de Iglesia.
2. El **presidente regional del MEG** o el **superintendente regional** comunican cualquier resultado, decisión, plan de acción, seguimiento u otros pasos e información relevantes al entrevistado.
 - a. Esta comunicación debe hacerse en persona o por teléfono, y luego enviar un correo electrónico de seguimiento al candidato.

Acta de finalización:

Las actas escritas de las reuniones de la Junta de MEG documentan la actividad de la Junta que afecta al personal y a las iglesias de la conferencia. Las actas deben ser concisas, directas y carecer de información que no sea necesaria para el registro formal de nuestra organización ministerial. En general, no es necesario describir información detallada que se haya revelado al Consejo de MEG ni los detalles de la discusión que tuvo lugar. Las actas deberían responder simplemente a las preguntas: quién, cuándo, dónde, por qué, qué se decidió y qué viene después.

Estos deben completarse en la página web de Hechos 12:24 Iglesias, bajo "Recursos MEG"

Comprobaciones de antecedentes

Las Iglesias de Hechos 12:24, en 2018, establecieron una política para realizar verificaciones de antecedentes a las personas que estamos considerando para puestos de responsabilidad en nuestra organización. El objetivo de las verificaciones de antecedentes es ayudarnos a documentar con una certeza razonable que una persona no tiene problemas de historial personal que le impidan desempeñar un papel de liderazgo en nuestra red.

Exigimos una verificación de antecedentes para posibles candidatos laicos para nuestro MEG y la Junta de Administración. Exigimos una verificación de antecedentes para las personas en nuestro proceso de desarrollo pastoral/despliegue ministerial.

Proceso de verificación de antecedentes:

1. La **Junta Regional de MEG** aprueba un pastor para el ministerio en las iglesias de Hechos 12:24 o determina que un entrevistado debe avanzar como Candidato Ministerial de la Conferencia o ser recibido como Anciano por traslado. Todas las personas que sean nombradas en las iglesias de Hechos 12:24 deberán realizar una verificación de antecedentes.
2. La **Oficina MEG de la Conferencia** inicia la verificación de antecedentes a través de nuestro sistema de bases de datos.
3. Cuando la **Oficina MEG de la Conferencia** recibe la notificación de la verificación de antecedentes completada y revisa los resultados para garantizar el cumplimiento, la **Oficina MEG de la Conferencia** notifica **al presidente regional del MEG** la determinación.
4. Si se autoriza a unirse a Iglesias de Hechos 12:24: **El presidente regional del MEG** notifica al entrevistado la **decisión de la Junta Regional del MEG** y los siguientes pasos.
5. Si la verificación de antecedentes documenta algunos asuntos preocupantes, estos se abordarán con el entrevistado/candidato ministerial según las Directrices de Acciones Adversas mantenidas en la Oficina MEG de la Conferencia.

Resolución de divorcio

El divorcio nunca forma parte del plan perfecto de Dios. Dicho esto, algunos matrimonios, incluso entre seguidores de Jesús, se disuelven. Haber experimentado un divorcio o estar casado con alguien que lo haya experimentado no descalifica automáticamente a alguien para un ministerio fructífero; Pero la ruptura que se experimenta en el divorcio debe abordarse mediante el perdón y la sanación.

La sanación solo puede darse cuando quienes han pecado lo confiesan, piden perdón a quienes han dañado y se comprometen con el arduo trabajo de caminar en plenitud. El mismo estándar se aplica a quienes han sido tratados en una situación de divorcio: que encuentran sanación y que ambos ofrecen y experimentan el perdón. En Hechos 12:24 Iglesias recorreremos un Proceso de Autorización de Divorcio con personas que desean acceder al estatus de Candidato Ministerial de Conferencia o clérigos que desean transferirse a la FMC.

Proceso de Resolución de Divorcio

- 1. El Presidente Regional de MEG** señala, basándose en una solicitud ministerial, que un candidato ministerial local, solicitante al estatus de candidato ministerial de conferencia o solicitante de transferencia de credenciales clericales de fuera de las leyes ha estado divorciado y/o está casado con un cónyuge divorciado; y notifica al Superintendente Regional que debe activarse el Proceso de Autorización de Divorcio.
- 2. El Superintendente Regional y el Presidente Regional de MEG** consultan para determinar quién liderará la iniciación y explicación del proceso de Resolución de Divorcio.
- 3. El Superintendente Regional o el Presidente Regional del MEG** comunica lo siguiente al solicitante:
 - El propósito de la resolución del divorcio es ayudar al solicitante y al MEG a entender mutuamente si existen cuestiones espirituales sin resolver o heridas personales no sanadas.
 - La función de una Resolución de Divorcio completada es ayudar al pastor a dejar el pasado atrás. Una vez que un **obispo** aprueba una autorización de divorcio completada, el pastor no debe ser objeto de escrutinio por parte de juntas locales de iglesias ni de participantes locales sobre un asunto de divorcio que haya sido revisado y declarado cerrado por un FM MEG y un obispo.
 - Se pedirá al solicitante que recomiende un **Defensor de Autorización de Divorcios (DCA)** para actuar como enlace con el MEG. Esto puede ser un mentor local de ministerio, un pastor principal de personal que se traslada, o un candidato oficial a nivel de conferencia para traslado para un puesto de pastor senior.
 - El **Superintendente Regional y el Presidente Regional de MEG** considerarán el DCA recomendado y aprobarán o proporcionarán una persona alternativa para este puesto.
 - El candidato/cónyuge analizará la historia del matrimonio y el divorcio con el **DCA**, utilizando la Guía de Entrevistas del DCA y enviará respuestas resumidas al presidente regional del MEG.
 - El candidato/cónyuge debe completar el Cuestionario A, B o C según la Lista de Verificación de Resolución de Divorcio.
 - El candidato puede presentar una respuesta por escrito a cualquier duda, así como cualquier información que desee compartir directamente con sus propias palabras con el MEG.
- 4. El MEG Regional** revisará las Respuestas de Entrevista del DCA, las respuestas escritas del candidato/cónyuge y cualquier otro informe debidamente presentado para determinar lo siguiente:
 - ¿Ha adquirido la conciencia de responsabilidad personal quien ha pasado por el divorcio?
 - ¿Ha recibido la persona divorciada la gracia de Dios para sanar y transformarse?
 - ¿Parece que el matrimonio actual del solicitante es sano?
 - ¿Están los puntos de vista actuales sobre el matrimonio y el divorcio en línea con la guía bíblica?

5. **Si no hay dudas**, el **MEG Regional** votaría para recomendar la autorización de la Autorización de Divorcio.
 - a. **Si el Jefe de Gobierno (o el Obispo) no considera que la Autorización de Divorcio sea apropiada**, debe exponer las razones por escrito. Si el MEG determina que las razones son insuperables, este asesorará mejor que el solicitante en el proceso de desarrollo pastoral. Si los impedimentos para la Autorización de Divorcio pueden resolverse, el Jefe de Gobierno Médico debe comunicarlo por escrito y reunirse con el candidato/cónyuge y el DCA para discutir la decisión.
6. **El MEG tiene plena discreción** para concluir el proceso de Autorización de Divorcio asesorando al solicitante.
7. El trabajo del DCA y las respuestas escritas del solicitante/cónyuge **deben recibirse como máximo 60 días antes de la próxima Conferencia Anual** para poder ser considerados para actuar en dicha Conferencia Anual.
8. El **presidente regional del MEG** enviará todos los documentos aplicables, incluyendo la carta del DCA, el formulario de autorización de divorcio FMC, cualquier respuesta escrita del candidato/cónyuge y actas de la reunión regional del MEG recomendando que se autorice y apruebe la autorización y aprobación de la autorización del divorcio al obispo presidente.
9. La **Oficina del Obispo** notificará al MEG de la Conferencia sobre la decisión y este remitirá esta información al **Presidente Regional del MEG**.
10. El **presidente regional del MEG** o el **superintendente regional** notificarán al candidato la decisión.

Confidencialidad

El trabajo de la Junta de Educación y Orientación Ministerial de Iglesias de Leyes 12:24 es altamente confidencial, y el no reconocimiento de esto puede causar daño a quienes buscamos servir.

Por ello, nos comprometemos a guardar en estricta confidencialidad, tanto ahora como en el futuro, toda la información, escrita o expresada, que nos llegue como miembros de la Junta de Educación y Orientación Ministerial de Iglesias de Hechos 12:24.

Este compromiso se refiere a información específica relacionada con individuos, iglesias u organizaciones ministeriales que recibimos en entrevistas, reuniones u otras comunicaciones. Cualquier discusión sobre esta información confidencial fuera de las funciones relacionadas con MEG es una violación de la confidencialidad.

Entendemos que esto también abarca discusiones innecesarias con miembros de la Junta de MEG u otros líderes en las Iglesias de Hechos 12:24, y cualquier conversación con conocidos personales o familiares en entornos privados, semiprivados o públicos.

Sección 2—Entrevistas

Tipos de entrevistas

1. Aprobación para entrevistas ministeriales: Determina si una persona que no está actualmente nombrada (o está designada como pastor interino) en las Iglesias de Hechos 12:24 demuestra el llamado de Dios y la capacidad de servir en un papel pastoral en nuestra red.
2. Entrevistas para candidatos ministeriales de la Conferencia Nueva: Determina si una persona interesada en entrar en el **Camino de las Iglesias para ser Anciano Ordenado en Hechos 12:24**. Normalmente, estas entrevistas duran una hora, y el MEG dedica 15 minutos adicionales a informar y tomar una decisión después.
3. Entrevistas de Transferencia Pastoral: Determina si un pastor ya acreditado puede servir en nuestra red **Y** si aceptar sus credenciales tal como se presentan. El MEG puede estipular requisitos adicionales que deben cumplirse antes de autorizar la transferencia de una credencial.
4. Entrevistas de Ordenación de Élderes: Realizadas al concluir el **Camino de las Iglesias hacia el Anciano Ordenado de Hechos 12:24** y brindan a la Junta MEG la oportunidad de discernir si un candidato ministerial de la Conferencia está listo para ser desplegado como Anciano ordenado en la Iglesia Metodista Libre.
5. Entrevistas para nombramientos: Como parte del proceso de nombramiento, el MEG Regional entrevistará a varios candidatos para el nombramiento como Pastor Principal en una iglesia local. El MEG Regional seleccionará **uno**, y solo uno, candidato para que el Superintendente Regional lo lleve a la iglesia local para el siguiente paso en el **Sistema de Nombramientos Modificados de Iglesias de Hechos 12:24**.
6. ¿Cómo estás? Entrevistas: Son conversaciones de apoyo con un pastor designado (y a menudo con su cónyuge). El propósito de esta conversación es tranquilizar al pastor de que cuenta con el apoyo de líderes regionales y ayudar al MEG regional a mantener una conciencia directa sobre las experiencias y necesidades de los pastores. Cada pastor designado será invitado a entrar para un programa ¿Cómo estás? Entrevista al menos una vez cada tres años. Normalmente, estas ofrecen 30 minutos para que el pastor comparta y 10 minutos para orar por el pastor o cónyuge.
7. Entrevistas de salida: Cuando un **pastor principal** no continúa en el rol previamente asignado de ministerio local de la iglesia, la entrevista de salida ayuda al MEG regional a comprender plenamente las razones de la transición y a ayudar al pastor a desarrollar un plan útil para los siguientes pasos.
 - Cuando un **pastor del personal** concluye en una iglesia local: una vez tomada la decisión, pero **antes** de implementarse, la Junta MEG realizará una entrevista de salida con ese pastor del personal. El **MEG regional** aparta a esta persona de su papel, no la iglesia local. Esta entrevista ayuda al Pastor del Personal a hacer la transición y a comenzar a desarrollar un plan para sus próximos pasos en el ministerio.

Nota Hay ocasiones en las que la Junta de MEG tendrá que intervenir en situaciones difíciles. Algunos ejemplos de necesidades de intervención por parte de la Junta de MEG incluyen fallo moral u otra mala conducta por parte de un pastor, conflictos entre pastores o entre un pastor y la Junta de Administración de la iglesia, problemas de salud mental para el pastor o dentro de su familia, o la ruptura del matrimonio del pastor.

Tipos de preguntas

Aunque hay ciertos temas de entrevista en los que es necesario hacer preguntas de "¿qué opinas?", "¿en qué crees?" o incluso "sí o no", aprenderás más sobre un entrevistado haciendo preguntas de comportamiento. Aquí tienes una comparación entre preguntas no conductuales y conductuales:

Preguntas no conductuales

1. ¿Cuál crees que es la mejor manera de afrontar los conflictos destructivos en la iglesia?
2. ¿Cómo guías a las personas hacia Cristo?
3. ¿Cómo va tu matrimonio?
4. ¿Tu cónyuge apoya tu ministerio?
5. ¿Tienes devociones personales regulares?

Preguntas de comportamiento

1. ¿Puede contarnos sobre una ocasión en la que estuviera involucrado en un conflicto eclesiástico? ¿Qué hiciste? ¿Qué aprendiste?
2. Cuéntanos sobre la última persona que llegó a Cristo a través de tu ministerio. Describe lo que ocurrió.
3. Danos algunos ejemplos de lo que haces para mantener un matrimonio sano.
4. ¿Qué declaraciones concretas ha hecho tu cónyuge recientemente sobre esta oportunidad ministerial?
5. Describe tus devociones de ayer y hoy. ¿Qué hacías para las devociones? ¿Cómo te afectó tu tiempo a solas con Dios?

Se llama a los Consejos MEG para discernir el contenido del carácter y la capacidad demostrados de los posibles pastores y CMCs. Aquí tienes algunas categorías de preguntas y ejemplos que pueden ser un recurso para la Junta MEG. **El objetivo no es hacer todas las** preguntas, sino hacer suficientes preguntas para llegar a una comprensión de cómo guiar a esta persona y qué decidir sobre su camino en el ministerio.

Motivación personal

1. ¿De qué maneras has intentado hacerte más efectivo en tu trabajo o ministerio?
2. Describe tus logros más importantes. ¿Cómo lograste tus objetivos?
3. Describe tu trabajo o asignación ministerial ideal. Cuéntame la vez que estuvo más cerca de tener este tipo de encargo y qué fue lo que encontraste gratificante.

Construcción de cohesión corporal

1. Describe un momento en el que los miembros de tu iglesia estaban divididos por un tema importante. ¿Qué hiciste para resolver el conflicto?
2. ¿Cómo se establece una identidad grupal entre su gente?
3. Describe los pasos que sigues para que un grupo funcione de forma cohesionada. Dame un ejemplo de eso.

Construcción de relaciones

1. ¿Hasta qué punto eres tú quien inicia el desarrollo de relaciones? Cuéntame sobre la última relación que construiste.
2. ¿Cómo ayudas a los demás a desarrollar relaciones?
3. Cuéntame sobre una relación que salvaste tras un conflicto o una pelea con alguien.

Compromiso con el crecimiento de la Iglesia

1. Articula tu filosofía de crecimiento en la iglesia y cómo has implementado esa filosofía.

2. Cuéntame sobre una vez en la que no tuviste éxito aplicando los principios del crecimiento de la iglesia. ¿Qué aprendiste de la experiencia y cómo te saliste beneficiando de ese aprendizaje en un esfuerzo posterior?
3. ¿Qué formación has proporcionado a otras personas interesadas en el crecimiento de la iglesia?

Distintivos denominacionales

1. ¿Qué es lo que te atrae de la teología wesleyana de la Iglesia Metodista Libre?
2. Cuéntanos cómo responderías a una pregunta como: "¿se permite que las mujeres sean pastoras?"
3. Los ancianos ordenados están llamados a ir donde Dios los envíe y servir donde Dios los llame. ¿Qué opinas sobre la posibilidad de mudarte? (Si está casado): ¿Cómo crees que reaccionaría tu cónyuge ante esto? (Si eres padre): ¿Cómo crees que reaccionarían tus hijos ante esto?
4. Cuéntanos lo que sabes sobre las iglesias de Hechos 12:24. ¿Cuál es tu comprensión de quiénes somos?

Relaciones familiares

1. ¿Cómo priorizáis tú y tu pareja vuestro matrimonio por encima del trabajo ministerial?
2. ¿Qué haces para seguir enamorado de tu pareja?
3. ¿Cómo guías a tus hijos hacia Jesús? ¿Padres? ¿Hermanos?

Cuidado personal

1. ¿Cómo planificas el tiempo de devoción personal con Jesús?
2. ¿Cómo cuidas tus necesidades físicas y mentales?

Planificación futura del ministerio

1. ¿Cómo planificas un horario de predicación?
2. Cuando se te plantea empezar un nuevo ministerio, ¿cómo discernes si es lo adecuado para la iglesia?
3. ¿Cómo cultivas la superdotación en los demás?

Capacidad de lanzamiento de visión

1. ¿Cuándo fue un momento importante para crear una oportunidad a partir de un obstáculo? ¿Cómo creaste esa oportunidad?
2. ¿Cuándo tuviste éxito vendiendo un concepto a personas que inicialmente se opusieron a ti? ¿Cómo los convenciste?
3. Describe una situación que estaba estancada o fallando, y cómo interviniste para revitalizarla.

Capacidad de respuesta a la comunidad

1. ¿Cómo captas el pulso y la cultura de una comunidad que rodea a tu iglesia?
2. ¿Cómo has ministrado de manera que mejore la calidad de vida en tu comunidad?
3. ¿Cómo has cambiado las prioridades de la iglesia para responder a las necesidades de la comunidad local?

Habilidades de comunicación

1. ¿Qué críticas has recibido sobre tu capacidad para hablar en público?
2. Describe tu estilo de hablar en público.
3. ¿Cómo has modificado tu forma de hablar para que sea más eficaz?

Utilización de donaciones

1. ¿Cómo ayudas a los laicos a descubrir sus dones espirituales?
2. ¿Qué proceso utilizas para emparejar a las personas con oportunidades ministeriales?
3. ¿Cómo cultivas la superdotación en los demás?

Creación de la Propiedad del Ministerio

1. ¿Cómo sueles regalar el ministerio?
2. ¿Qué medidas has tomado para asegurar que tu ministerio prospere en tu ausencia?
3. Describe a alguien que desarrollaste y que ahora está reproduciendo a otros discípulos. ¿Cómo desarrollaste a esa persona y qué tipo de resultados está teniendo?

Flexibilidad

1. Describe una situación en la que hayas lidiado con la ambigüedad mientras te aferras a un marco teórico.
2. Cuéntame sobre un periodo exigente en tu vida. ¿Cómo gestionaste múltiples demandas sobre ti?
3. ¿Cómo logras que tu trabajo se complete cuando se ve interrumpido por emergencias u otras circunstancias imprevistas?

Demostrando una fe cristiana fuerte

1. Describe tu compromiso más serio respecto a tus convicciones y principios cristianos.
2. ¿Qué ejemplos de demostración de fe cristiana en tu vida personal podrías compartir con otras personas que luchan con problemas de fe?
3. ¿En qué aspectos es costoso debido a tus convicciones?

Desarrollo de la formación en la fe

1. ¿Cómo se desarrolla la formación en la fe en otras personas?
2. ¿Cómo ayudas a las personas a integrar verdades teológicas en las prácticas personales de vida?
3. Describe cómo disculpas a alguien en un básico uno a uno.

Algunas categorías importantes de entrevistas de ordenación:

- Teología Wesleyana
- Mujeres en roles pastorales principales
- Diferencias doctrinales respecto a la FMC
- Perspectivas sobre la plantación de iglesias
- Formación Personal Devocional y de Oración
- Capacidad para articular el Evangelio
- Procesos de Planificación del Ministerio y la Predicación

Algunas categorías importantes para entrevistas de CMC:

- Formación espiritual personal
- Sumisión a la Autoridad/Sistemas
- Matrimonio y salud familiar
- Afrontando el conflicto
- Conexión con otros pastores (distrito FM y comunidad no FM)
- Comprendiendo cómo afrontar los conflictos en la Iglesia