

GUIAS DE ENTREVISTA PARA EL COMITE DEL BUSQUEDA Y EL CANDIDATO.

I. INTRODUCCION

Estas sugerencias se ofrecen para ayudar a que la entrevista entre el candidato y el comité de búsqueda sea productivo. La meta de la entrevista es para discernir si la congregación y el candidato tienen valores y expectativas comunes. La entrevista es usada para recoger información que ayude al comité a conocer mas del candidato. La entrevista ayuda al candidato a determinar su interés en la posición pastoral en esa congregación. Es de mucha ayuda si la esposa (si procede) estar presente para la entrevista. Enfatizando que la información obtenida será confidencial y que solamente será compartida con el comité de búsqueda.

La entrevista debe proceder de una manera informal, recuerden que están tratando de conocerse mutuamente. Alguien sugirió que una especie de noviazgo es un buen modelo de tener en mente durante el periodo de entrevista. Un método efectivo de ganar conocimiento y entendimiento es que haya revelaciones mutuas. Una habitación bien iluminada y ventilada donde todos se sientan cómodos es importante, Puede ayudar el estar sentados en mesas redondas.

II. PROCESO

- A. Arreglos para la entrevista usualmente son hechas por el Ejecutivo/Ministro del distrito. En algunas situaciones, la persona que preside el comité de búsqueda hace arreglos.**
- B. El tiempo permitido para la entrevista debería ser entre 1 ½ hasta 2 horas, esto no incluye la comida ni la excursión para ver las facilidades y el área.**
- C. Las entrevistas usualmente se celebran en la iglesia local, Algunas veces, para mantener la confidencialidad, la entrevista se celebra lejos de donde esta la iglesia.**
- D. Planes deberían hacerse para que el candidato tuviera una excursión del edificio de la iglesia, la casa pastoral (si esto aplica) y el área local.**
- E. Los arreglos para la comida son hechos por el comité de búsqueda. Algunos comités se unen durante la comida y han encontrado que este tiempo informar para compartir, ha sido muy significativo.**

- F. Algunas veces el candidato dirige un tiempo devocional.**
- G. Cuando hay niños pequeños, se debe asegurar que haya atención para los niños durante la entrevista.**
- H. Cuando hay que hacer arreglos para quedar durante la noche, el comité hace los arreglos. Es de mucha ayuda preguntar al candidato sobre sus preferencias, si estarían cómodos quedándose en un hogar, etc.**
- I. La congregación debe pagar por todos los gastos relacionados con la entrevista, cuando se hayan hecho arreglos de viaje debe haber mutuo acuerdo entre el candidato y el comité de búsqueda. El candidato necesita tener toda los recibos de los gastos (millas, peaje, comidas, etc.).**
- J. El Ejecutivo/Ministro del Distrito continuará manteniendo informados al candidato y al comité de búsqueda hasta que la negociación se haya completado, o el diálogo haya sido suspendido.**

III. LA ENTREVISTA

- A. Introducción del los Miembros del Comité de Búsqueda.**
 - 1. Nombre**
 - 2. Su ocupación presente y pasada.**
 - 3. Su papel o rol en la vida congregacional.**
 - 4. Sus sueños, esperanzas para el liderato pastoral para los próximos cinco/diez años.**
 - 5. Sus sueños, esperanzas para el liderato congregacional en los próximos cinco/diez años**
- B. El Candidato comparte su Historia Personal y su Jornada de Fe.**
- C. Conversación. Esta es una parte muy importante en el proceso de conocerse, y Preparativos necesitan hacerse antes del tiempo de la entrevista.**
- D. El Comité de Búsqueda**

1. Preguntas específicas pueden hacerse leyendo y estudiando el perfil pastoral.
2. Las preguntas que pueden contestarse con un sí o un no, deben evitarse, no ayudan mucho.
3. Elaboren preguntas que puedan estimular buenas respuestas. Ejemplos de preguntas para el candidato:
 - a. ¿Podrás explicarnos sobre tus metas y prioridades en la visitación congregacional?
 - b. ¿Cómo tu defines el cuidado pastoral?
 - c. ¿Cuales son tus metas para la adoración, y como tu harías para desarrollarlas.
 - d. ¿Podrias describir una o dos áreas de fortalezas, e identificar áreas donde el crecimiento es necesario.?
 - e. Asumiendo que tu leíste el perfil congregacional: ¿ cuales serían tus metas para los próximos cinco (5) años si fueras llamado a ser nuestro pastor?

E. Candidato

1. Describe tu estilo de liderato y como te relaciona con otras personas.
2. Puedes hacer preguntas específicas a los miembros del comité de búsqueda que conoces al revisar el perfil congregacional. Ejemplos de las preguntas que el candidato podría hacer al comité de búsqueda incluye lo siguiente:
 - a. ¿Cuál es la "visión de ministerio" que ustedes tienen para los próximos cinco (5) años?
 - b. ¿Podrían ustedes señalar una o dos áreas fuertes en la congregación y una o dos áreas donde necesitan fortalecerse?
 - c. ¿Por qué se fue el pastor anterior?
 - d. ¿Cuáles han sido las mas recientes divergencias/conflictos en la congregación y como fueron resueltos?

IV. EL FACILITADOR

El Ejecutivo/Ministro dl Distrito (o su designado) es el facilitador durante la entrevista. El facilitador mantienen la continuidad en el proceso y hace preguntas de seguimiento para clarificar, Sugerencias adicionales que son provistas:

- A. Debe hacerse un intento razonable para tratar a todos los candidatos iguales.**
- B. Actuar como un vigilante para preguntas fuera de orden.**
- C. Asegurarse de que tanto el comité como el candidato han tenido la oportunidad de hacer preguntas pertinentes.**
- D. Cuando la conversación está a punto de finalizar, clarificar cuales serían los próximos pasos del comité y el candidato.**
- E. Tomar el tiempo para permitir al comité y al candidato decir: Adiós.**
- F. Dar seguimiento al proceso con el candidato y el comité de búsqueda en una manera precisa.**

Afirmado por el Concilio de Ejecutivos de los Distritos 7/96. Revisado por CODE 7/99.
12/2000.