**INDICACIONES PARA LAS ENTREVISTAS**

**1. ¿QUÉ ES UNA ENTREVISTA?**

Una entrevista es un encuentro cara a cara entre individuos para un propósito específico, como una evaluación de uno de los individuos.

Es esencialmente un diálogo entre personas para compartir ideas, hacer preguntas, dar información y aclarar ciertos puntos. Es importante recordar que LA ENTREVISTA no es una sesión de interrogatorio o de encubrimiento.

**2. ¿POR QUÉ UNA ENTREVISTA?**

Los propósitos de la entrevista para la Orden Franciscana Seglar son:

a. Dar la bienvenida al posible miembro.

b. Explicar brevemente el propósito de la Orden Franciscana Seglar y el compromiso que conlleva.

c. Preguntar al prospecto su comprensión de la Orden Franciscana Seglar.

d. Preguntarle su motivación para investigar la Orden Franciscana Seglar.

e. Responder a cualquier pregunta que el prospecto o candidato pueda tener.

f. Para determinar la elegibilidad del prospecto/candidato.

g. Explicar las fases de orientación, investigación y candidatura; subrayar que el ingreso final en la Orden Franciscana Seglar es un proceso mutuo y dialogante; su interés no garantiza por sí solo la admisión automática.

**3. ¿QUIÉN PUEDE ENTREVISTAR?**

Normalmente, el Director de Formación y/o el Asistente Espiritual de la Fraternidad deben entrevistar tanto a los candidatos como a las candidatas. Ciertamente, debe ser alguien del equipo de Formación.

Sin embargo, en ciertas circunstancias, también se podría considerar lo siguiente:

a. El Ministro/Presidente de la fraternidad;

b. Un miembro del consejo especialmente designado;

c. El instructor del solicitante o del candidato;

d. Un miembro de la fraternidad especialmente designado.

**4. ¿CUÁNDO DEBERÍA OCURRIR LA ENTREVISTA?**

La entrevista debe ser programada para un tiempo mutuamente conveniente. La entrevista no debe ser apresurada, ni debe prolongarse. El foco de la entrevista debe permanecer en el discernimiento de las perspectivas de interés y elegibilidad para convertirse en un miembro de la Orden Franciscana Seglar. Normalmente, de 30 a 60 minutos deberían ser suficientes para una entrevista.

**5. ¿DÓNDE DEBERÍA TENER LUGAR LA ENTREVISTA?**

La entrevista debe tener lugar en una habitación limpia, cómoda y tranquila. La privacidad y la confidencialidad son esenciales.

**6. DISCERNIMIENTO CONTINUO**

La entrevista inicial es importante y proporciona información básica sobre un posible prospecto. Sin embargo, el discernimiento continuo del posible miembro por parte de los miembros del equipo de formación, del Consejo y de la fraternidad es también una parte muy importante de todo el proceso de formación. A menudo, las cosas que no se aprenden en la entrevista inicial se hacen evidentes a medida que el candidato o prospecto interactúa con los otros miembros de la Fraternidad, tanto cosas buenas como algunas negativas.

La entrevista debe tener lugar antes de todos los pasos principales del proceso de formación, es decir, antes de convertirse en candidato, a intervalos regulares durante la candidatura, antes del compromiso permanente o la profesión.

**A) ENTREVISTA AL FINAL DE LA FASE DE INVESTIGACIÓN.**

 La finalidad de la entrevista al final de la fase de investigación es:

a. Determinar si el indagador desea pasar a la fase de candidatura.

b. Para responder a cualquier pregunta específica que el indagador pueda tener sobre el contenido estudiado en la siguiente fase.

c. Para proporcionar estímulo y apoyo

Si el solicitante desea continuar, debe llenar una solicitud más detallada y devolverla al Director de Formación.

**B) ENTREVISTA A MITAD DE LA FASE DE CADUCIDAD**

El propósito de la entrevista en este momento sería:

a. Determinar cómo está progresando el candidato; responder a las preguntas; dar aliento y apoyo.

b. Ayudar al candidato a prepararse para su compromiso en la Orden Franciscana Seglar.

Este sería un momento apropiado para que el Asistente Espiritual entreviste al candidato para ayudar con cualquier preocupación espiritual.

**C) ENTREVISTA AL FINAL DE LA FASE DE CANDIDATURA.**

El propósito de esta entrevista es:

a. Para determinar si el candidato desea ser profesado.

b. Discutir abierta y honestamente la decisión del candidato de profesar o no profesar.

En caso de que el candidato indique su deseo de profesar, se puede discutir la Solicitud de Profesión (que se habría llenado antes de la entrevista):

a. Impresionar al candidato la seriedad del compromiso permanente en la Orden Franciscana Seglar.

b. Ayudar al candidato a interiorizar mejor la decisión.

c. Asegurar al equipo de formación que la decisión del candidato de profesar se basa en un juicio sólido y una motivación espiritual.

La situación puede surgir cuando el Consejo de la Fraternidad y el Director de Formación disciernen que él/ella aún no está listo/a para la profesión. La entrevista sería el lugar apropiado para discutir este asunto con el candidato.

NOTA: Se recomienda encarecidamente que al menos una de las entrevistas sea con el Asistente Espiritual de la Fraternidad.

a. Permite al Asistente Espiritual conocer personalmente al candidato.

b. Permite al candidato la oportunidad de hacer preguntas de naturaleza moral.

c. Amplía la perspectiva de la evaluación. Otra persona además del Equipo de Formación está evaluando la idoneidad del Candidato para ser admitido en la Orden Franciscana Seglar.

**CONFIDENCIALIDAD**

Se recomienda que todas las solicitudes, observaciones de entrevistas, correspondencia, conversaciones telefónicas se mantengan en una carpeta de archivo confidencial para cada candidato. Esto ayudará al Consejo de la Fraternidad a tomar su decisión sobre la aceptación de los candidatos a la profesión.

**CUALIDADES DE UN ENTREVISTADOR**

Las cualidades de un entrevistador son las cualidades de un buen Director de Formación, también. Lo ideal es que el entrevistador posea el mayor número posible de estas cualidades:

1) **ENTUSIASMO.** El entrevistador debe estar entusiasmado por ser un franciscano seglar, y debe estar familiarizado con la vocación y el carisma del franciscano seglar.

2) **ORACIÓN.** El entrevistador debe ser una persona de oración.

3) **INFORMADO.** El entrevistador debe tener un conocimiento básico de las Doctrinas y de la fe católica, debe estar familiarizado con los documentos del Vaticano II, especialmente en lo que se refiere a la Espiritualidad Laica; y una buena comprensión de la espiritualidad franciscana.

4) **BUEN OYENTE.** Ser un buen oyente es absolutamente esencial para un buen entrevistador. Interrumpir y contradecir durante una entrevista nunca debe tener lugar.

5) **CORTESÍA Y CALIDEZ.** "Ir a una entrevista" para la mayoría de la gente es estresante. El calor personal, el entusiasmo y la cortesía son elementos importantes para que el prospecto/candidato se sienta cómodo.

6) **ACTITUD ABIERTA Y DE ACEPTACIÓN.** Cada persona que conocemos es un hijo o hija de un Gran Rey. Esa actitud debe impregnar toda la entrevista. El sentido común cristiano es esencial. El entrevistador debe aceptar a todos los candidatos tal y como son. El entrevistador debe hacer todo lo posible para reducir cualquier tendencia a estereotipar al candidato o hacer juicios basados en el discurso, la vestimenta, el comportamiento o el origen étnico del candidato.

7) **HONESTIDAD.** No hay sustituto para la honestidad. Si un entrevistador no sabe la respuesta a una pregunta, el entrevistador debe simplemente decirlo, y luego hacer un esfuerzo para afinar la respuesta.

**G. EL PROCESO DE LA ENTREVISTA**

Las entrevistas nunca son exactamente iguales ya que no hay dos individuos iguales. Por consiguiente, el arte de entrevistar se aprende de la práctica constante. Es importante que el entrevistador trate de mejorar las técnicas de entrevista evaluando después de cada entrevista con preguntas como:

¿Qué fue lo bueno de la entrevista? ¿Qué podría haber hecho para mejorar la entrevista? ¿Qué habilidades necesitan más práctica? ¿Qué habilidades necesito adquirir?

Es importante que el entrevistador lleve un registro. Se podría hacer un archivo para cada prospecto/candidato en el que se podrían guardar las solicitudes, el material de la entrevista y las observaciones. Todos los registros deben llevarse a cabo inmediatamente después de la entrevista, nunca durante la misma.

A continuación se ofrecen sugerencias para la realización de la entrevista;

COMIENZO

a. Salude calurosamente al prospecto/candidato.

b. Preséntese; el entrevistador podría compartir brevemente algo acerca de sí mismo, cuánto tiempo ha sido franciscano seglar, el apostolado, etc.

c. Explique el propósito de la entrevista.

INTERMEDIO

La parte media de la entrevista es el corazón de la entrevista. Es durante esta parte de la entrevista que el entrevistador debe ser especialmente sensible y observador. Si el candidato o prospecto es tímido, el entrevistador debe apoyarlo, no impacientarlo. A veces las preguntas suaves sobre la familia del candidato o las actividades de la parroquia ayudarán al candidato a ganar confianza y a "abrirse".

a. Veo en su solicitud la razón por la que le gustaría convertirse en una Orden Franciscana Seglar es.....¿Podría decirme más sobre sus razones?

b. ¿Tienes alguna pregunta sobre la Orden o Fraternidad Franciscana Seglar?

c. Cuéntame un poco sobre ti.

 FINALIZANDO

a. Dar gracias al candidato por venir a la entrevista y por mostrar interés en la Orden Franciscana Seglar.

b. Invitar al candidato a la próxima reunión de la Fraternidad. (o reunión de orientación o sesión de consulta).

c. El entrevistador debe dar su propio número de teléfono y dirección para que el prospecto/candidato pueda comunicarse con el entrevistador si tiene más preguntas.

SEGUIMIENTO DE LA ENTREVISTA

En las entrevistas iniciales, el seguimiento es esencial para la formación y el mantenimiento de buenas relaciones. Algunas sugerencias útiles son:

1) Llamar por teléfono al prospecto una semana después de la entrevista; preguntarle si tiene más preguntas. Firme los planes para asistir a la próxima reunión o evento.

2) Una nota escrita expresando su agradecimiento al prospecto por su interés y un recordatorio de la fecha, hora y lugar de la próxima reunión también es muy bienvenida.

3) Si el prospecto no se presenta en la próxima reunión, una llamada telefónica sería apropiada para preguntar por qué.

Para las entrevistas durante las diversas fases de la Formación, una nota breve con un mensaje de los escritos de San Francisco o Santa Clara y un agradecimiento por el tiempo y el interés del candidato sería un buen proceder en el proceso de aplicación.