

# Rev. Dr. Dan Poffenberger (Él)

**Posición actual: Pastor principal, Iglesia Luterana Shepherd of the Lake, Prior Lake**



---

**Fecha y año de ordenación:** December 1, 1986

**Convocatorias/Puestos anteriores:**

- Iglesia Luterana Shepherd of the Lake, Prior Lake, MN - 9 años
- Trinidad Ev. Luterano, Stillwater, MN - 10 años
- Rejoice Lutheran (Pastor-Desarrollador y Pastora) Geneva, IL. - 10 años
- Sión Luterano, Anoka MN - 3 años
- Trinidad Ev. Luterano - Walnut Grove, MN - 4 años

**Educación y títulos obtenidos:**

- Dr. En Divinidad, Semiótica - Seminario de Portland - 2018
- Maestría en Divinidad - Seminario Lutero - 1986
- BS Economía - Gustavus Adolphus College - 1982

---

**Describe tu proceso de discernimiento de este potencial llamado a servir como nuestro próximo obispo.**

- Conversaciones con mis amigos y colegas más cercanos.
  - Reflexiones sobre mi trayectoria dentro de la ELCA - y el creciente deseo de innovar durante los últimos cuatro años
  - Crear y ejecutar Liderazgo en el Camino (subvención financiada por Lilly \$970,000)
  - Obtener una subvención para desarrollar un nuevo modelo misional para una expresión de la iglesia en las Ciudades Gemelas, listo para llevarlo a posibles financiadores.
  - Lecciones aprendidas como presidente de la junta directiva de Gustavus Adolphus College mientras esa institución enfrenta desafíos importantes y reimagina su futuro.
  - Debates en curso con el liderazgo ejecutivo de la ELCA
  - Participar en el proceso: comprometido a crear una conversación que se centre en las cuestiones más importantes que enfrenta nuestro sínodo.
  - Tiempo dedicado a la práctica espiritual, centrado en ganar perspectiva y honestidad.
-

## ¿Cuál es su visión para el Sínodo del Área de Minneapolis?

Mi visión es que el Sínodo:

- Convocar las conversaciones adecuadas
  - Centrarse en las fortalezas y oportunidades
  - Involucrar y apoyar a las comunidades religiosas/líderes que están experimentando y aprendiendo.
  - Priorizar la vitalidad congregacional
  - Crear una nueva comunidad misional vital liderada por un equipo de líderes multirraciales y de múltiples géneros y financiada con audacia, para satisfacer la esperanza de las personas que son legítimamente cínicas con la iglesia, pero que desean unirse en el trabajo de amar al prójimo. administrando la creación y ofreciendo abundancia para todos.
  - Crear una presencia digital, dando voz y audiencia a un grupo diverso de creativos con base teológica y culturalmente relevantes, un esfuerzo adecuadamente financiado, concebido audazmente y atrevido a innovar.
  - Involucrar a los financiadores de maneras nuevas y significativas – para crear una inversión sin precedentes en el sínodo
  - Revitalizar la marca de este sínodo – contrarrestar el dominio y la narrativa tóxica de las iglesias evangélicas en el metro
-

## ¿Cuáles cree que son los principales desafíos y oportunidades para este sínodo en los próximos seis años y cómo los abordaría?

- Reimaginar la oficina del Obispo como catalizador para la experimentación y la innovación.
  - Encuentre los lugares de salud y vitalidad y aprenda de ellos, invierta en ellos, replíquelos.
  - Priorizar la salud, la vitalidad y las habilidades de nuestros líderes en plantilla.
  - Proporcionar recursos adecuados a nuestros ministerios étnicos y comunidades misionales.
  - Energizar a los financiadores que puedan invertir en la creación de iniciativas radicalmente nuevas.
  - Encuentre formas prácticas de ayudar a las congregaciones con dificultades a compartir personal y recursos.
  - Llame a los increíbles socios de nuestra comunidad: Our Lutheran Colleges, Thrivent, Portico, Luther Seminary, 1517 para que hagan algo nuevo.
  - Hacer que el Sínodo y el Obispo actúen como catalizadores del cambio dentro de la ELCA. Reclamar una voz y un papel para inspirar, desafiar o exigir un cambio estructural en la ELCA
  - Es necesario construir desde lugares de fortaleza y vitalidad. ¿Cómo puede el sínodo proporcionar las asociaciones, el aliento y el apoyo necesarios para ayudar a esas congregaciones a prosperar? Y, ¿podemos tener el coraje de tomar decisiones difíciles cuando una comunidad no puede sostenerse?
  - La forma en que reclutamos, desarrollamos y apoyamos a nuevos líderes también es una preocupación y debe abordarse. Necesitamos más atención para que las personas sirvan donde mejor se adaptan a sus necesidades.
  - Sea un catalizador para llegar a los adultos jóvenes y a sus pares que ya no encuentran un hogar en las congregaciones de sus padres y abuelos: haga algo audaz y bien financiado, dirigido por un equipo de líderes dinámicos y diversos.
  - Ser un catalizador para crear un espacio digital. Tenemos muchos creativos: teólogos carismáticos, inteligentes, culturalmente relevantes y profundamente solidarios. Necesitan financiación y plataformas para construir audiencias y comunidades más grandes.
-

## **¿Qué le ha preparado para ser eficaz en la creación de pertenencia entre varios grupos culturales?**

El trabajo de desarrollar el Liderazgo en el Camino. Diseñado para preparar temprano en su carrera al clero para liderar y servir en ministerios más grandes o más complejos, Liderazgo en el Camino (LOTW) ha seleccionado e involucrado a 50 clérigos durante los últimos cinco años en dos cohortes de 25. Estas cohortes eran 60% mujeres; 40% LGBTQ y 18% POC. Gran parte del plan de estudios y la discusión se centraron en la raza, el trauma, la diferencia y su impacto en el liderazgo, en los propios líderes y en las comunidades a las que servimos. Durante estos cinco años, ha ocasionado mis experiencias personales más significativas sirviendo y trabajando con una comunidad diversa.

He construido una relación significativa con la comunidad Shakopee Mdewakanton Sioux. Pastorear a los miembros de la comunidad y convertirme en amigo cercano del ex jefe del SMSC me ha dado vida.

Más que nada, tengo curiosidad por las personas y valoro las relaciones. Soy consciente de mi privilegio y de que hay mucho más que aprender y experimentar.

---

**Describe hasta cinco sínodos recientes o pasados, actividades de toda la iglesia o actividades relacionadas con la comunidad que te hayan impactado significativamente. ¿Cómo influyen estas experiencias en su visión de servir como nuestro próximo obispo?**

Un comentario general: He tenido interacciones significativas con el liderazgo superior de la ELCA, pastores mayores, presidentes de universidades, obispos y desarrolladores de misiones. El nivel de desánimo y falta de confianza en nuestras estructuras denominacionales es generalizado y desalentador. Todo el mundo parece saber que nuestra estructura, más que nuestra gente, es incompetente. Algo necesita cambiar en cómo somos la iglesia. Quizás pueda comenzar en Minneapolis.

Una actividad específica: durante los últimos cinco años, mi interacción con los 50 clérigos a los que LOTW ha servido me ha dado 50 vislumbres diferentes de la iglesia. Esto implicó seis intensivos diferentes de varios días, sesiones de coaching mensuales, diversas interacciones en línea, correos electrónicos y llamadas telefónicas. Cada semana durante cinco años, he podido vislumbrar la denominación a través de las experiencias que compartieron conmigo. Además, interactué con la Junta y los entrenadores de LOTW: varios clérigos de alto rango dentro de la ELCA.

Lo que he aprendido es esto: tenemos líderes talentosos, fuertes y apasionados dentro de la ELCA; son más diversos, más inteligentes y más creativos que mi generación. Están trabajando con muy pocos recursos, demasiadas demandas y muy poco apoyo de la denominación. Están cansados, estresados y tenemos un control muy débil sobre ellos; muchos contemplan dejar de fumar.

Estos líderes son nuestro recurso máspreciado como denominación y como sínodo – sin embargo, les fallamos regularmente en todos los niveles – en la relación del comité de candidatura, en el proceso de asignación, en la colocación en primera convocatoria y en el cuidado de ellos una vez que están en un llamar. Están aislados. Se ignora a los más creativos y no se aprovechan al máximo sus dones.

También descubrí que al invertir en ellos, al brindarles un espacio seguro para crear relaciones, recibir orientación, descansar y nutrirse espiritualmente, son resilientes y capaces de crecer y alcanzar nuevos niveles de liderazgo.

Lo que esto me ha enseñado es que necesitamos una intención completamente nueva de lo que significa desarrollar, apoyar y sostener a los líderes.

---

## **¿De qué manera ha aplicado nuevos aprendizajes a su contexto actual?**

“Dondequiera que estés en tu camino de fe, te encontraremos allí con corazones abiertos, mentes abiertas y una mesa abierta” De los valores de SOLLC.

SOLLC da la bienvenida a las preguntas, celebra las diferencias, mantiene el espacio cuando somos frágiles y permanecemos juntos en la mesa.

Liderazgo es ver la belleza particular de una persona y dejarla brillar. La mayor parte de mi trabajo durante la última década ha sido con el personal y los líderes, y trabajo duro para crear cultura, dar forma al enfoque del ministerio y luego dejar que todos brillen.

Soy un buen buscador de talentos: coloco a las personas adecuadas en los lugares adecuados y les doy espacio para brillar.

Trabajo para construir un clima: alegre, colaborativo, peculiar y auténtico. Resulta en aprendizaje, trabajo en equipo y mucha diversión.

Administro recursos. Las congregaciones a las que he servido han vendido, desarrollado y creado numerosas propiedades y asociaciones. Organizar los recursos de personas, comunidades, capital y asociaciones del Sínodo podría cambiar la trayectoria de nuestro sínodo.

---

## **¿Qué habilidades de liderazgo específicas y dones espirituales ha utilizado para desarrollar líderes laicos y clérigos que traería como obispo de este sínodo?**

Como presidente de la Junta Directiva de Gustavus (dirigí y presté servicios a una junta talentosa y apoyé al presidente del colegio), administré el complejo trabajo de una junta con importantes responsabilidades fiduciarias.

Como director de LOTW, seleccionó un entorno de aprendizaje para el clero que fue innovador, receptivo a las necesidades de la cohorte e impactante. Centrado en la innovación, la sostenibilidad del liderazgo y la creación de un entorno de apoyo entre pares.

Como pastor principal: contrató y dirigió un personal de 30 personas y un presupuesto anual de \$2,25 millones. Llegó a una de las congregaciones más conflictivas y endeudadas de la ELCA y aportó estabilidad, competencia, enfoque en la misión y ahora una larga temporada de prosperidad.

Como desarrollador de misiones: luchador, emprendedor, evangelista... fracasé mucho, aprendí mucho.

He hecho muchas cosas, cometido muchos errores. Tengo algunas habilidades. Me apasiona la necesidad de que nuestra denominación sea ágil, se centre en nuestra misión y encuentre nuestro futuro.

---