

# 25 La Formación Misionera a Través del Entrenamiento No Formal

Rob Penner

A los veintiún años, pisé suelo de Hong Kong por primera vez, emprendiendo así lo que llegaría a ser más de tres décadas (¡y contando!) de servicio en el mundo chino. Dos años antes había sentido un llamado a las misiones, al año siguiente asistí por cinco meses una Escuela de Discipulado y Entrenamiento (EDE) de Juventud con una Misión (JUCUM), y luego viajé a Hong Kong para vivir una experiencia misionera de corto plazo (seis meses). Mientras tanto en Canadá, otros amigos también estaban respondiendo a llamadas al servicio en la iglesia o en misiones, todos ellos eligiendo la ruta más tradicional de escuelas bíblicas y seminarios. Mientras que yo pronto aterricé en un contexto intercultural, mis amigos pasaron de cinco a siete años en las aulas antes de llegar a sus destinos.

En 1980 las misiones de corto plazo estaban llegando a ser populares, pero el camino para las misiones de largo plazo generalmente pasaba a través de la escuela de Biblia y el seminario. A veces me sentí como un niño que no fue a la escuela y que, con tan solo un año en una escuela de Biblia no acreditada y la EDE de JUCUM en mi haber, había evitado algún paso importante de la preparación misionera. Encima de eso, era tentador sentirme inferior a los misioneros “reales” que estaba conociendo, los que habían sufrido años de formación en el aula para ser considerados calificados por sus agencias de envío.

---

Rob Penner (candidato, Doctor en Estudios Interculturales, Seminario de Western, EE.UU.) y su esposa Joy han servido por más de treinta años en ministerios pastorales y educativos en Hong Kong y Canadá. Actualmente él está sirviendo en educación teológica, desarrollo comunitario y desarrollo de capacidades de misión.

A finales de los años sesenta, el término “educación no formal” empezó a ser usado como una forma de describir algo que cae entre la educación formal y la socialización.<sup>1</sup> Finalmente, también me beneficiaría la educación formal, pero en aquellos años mi propia formación misionera fue en gran medida no formal e informal (socialización). En retrospectiva me doy cuenta que junto con muchos módulos y seminarios de capacitación de corto plazo e intensivos, algunas de las aulas que me prepararon mejor para el servicio misionero fueron las tiendas de fideo, las casas locales y las reuniones en iglesias chinas.

Según el educador Ted Ward, en los últimos 200 años desde la Revolución Industrial, la creación de “fábricas de educación” ha llevado al error de hacer que el término “educación” sea casi sinónimo con “escuela”.<sup>2</sup> Ward asegura que, debido a que la mayoría del aprendizaje ocurre afuera de las estructuras tradicionales, un mejor enfoque para describir la educación sería diferenciar los enfoques formales, no formales e informales del aprendizaje. Él ofrece una descripción sencilla de cada categoría.

La educación formal es más frecuentemente acreditada, ocurre en una institución reconocida y es “organizada, planificada, presupuestada, llenada por personal y deliberada”. La educación informal no es intencional en el mismo sentido, sino que ocurre en muchos contextos sociales tan naturalmente como un niño que aprende a caminar y a hablar. En medio de estos dos está la categoría de la educación no formal que también es deliberada, pero, a diferencia de la educación formal, por lo general no está vinculado a los títulos en instituciones acreditadas. Más bien, el aprendizaje no formal tiende a ser intensamente práctico, tratando de proporcionar “el conocimiento funcional necesario para la vida contemporánea”.<sup>3</sup>

Si bien cada enfoque del aprendizaje puede desempeñar un papel importante en la formación misionera, este capítulo describirá la naturaleza y los beneficios de un enfoque no formal. Como estamos más acostumbrados al aprendizaje institucional, es útil describir la educación no formal comparándola categóricamente con su pareja formal. En el cuadro a continuación, el misionero veterano Tom Bloomer describe las diferencias entre los dos enfoques, comparando diez aspectos del entrenamiento.<sup>4</sup> Después, emplearemos estas categorías (agrupando algunas de ellas) para ilustrar algunos de los beneficios de la formación misionera no formal.

### **La Orientación Temporal**

En primer lugar, los métodos formales y no formales de la educación pueden distinguirse por su respectiva orientación hacia el tiempo. Mientras que la educación formal tiende a orientarse hacia el futuro, preparando a un estudiante para un eventual papel en la sociedad, la educación no formal se centra en equipar a un

alumno con las competencias necesarias para el presente. Esta diferencia puede ilustrarse a través del acto del aprendizaje del idioma, una de las primeras tareas misioneras.

	Formal ←	→ No formal	
<b>Tiempo</b>	Formal	Futuro/Presente	Inmediato
<b>Maestro</b>	Certificado, experto	Facilitador	Co-aprendiz
<b>Aprendiz</b>	Dependiente	Autodirigido	Tiene conocimiento interno
<b>Modas/ Métodos</b>	Rígido, competitivo, jerárquico	Con poca estructura	Informal
<b>Evaluación</b>	Resumiendo	Formativo	No existe
<b>Autoridad</b>	Institución, estado	Comunidad	Aprendiz
<b>Contexto</b>	La escuela misma	La cultura más amplia	La comunidad local
<b>Orientación</b>	Tema, contenido	Sirviendo a otros	Problemas locales, comunidad
<b>Resultados</b>	Títulos, cualificaciones profesionales	Diplomas	Talentos, competencia práctica
<b>Enfoque</b>	Estrecho, profundo	Más profundo	Amplio, superficial

La adquisición del lenguaje es en realidad una de las primeras tareas humanas, una habilidad básica adquirida en el regazo de una madre y al jugar con otros niños, el más informal de todos los entornos educativos. La motivación para aprender es simplemente la de poder participar en las relaciones actuales, y el alumno se da cuenta instintivamente que mayores niveles de competencia en el lenguaje conducen a una mejor comunicación y a relaciones más profundas. La adquisición básica del lenguaje, como la experiencia vivida por un niño, es en gran parte el dominio de la educación informal o la socialización, y por lo tanto las instituciones educativas formales que ofrecen cursos de idiomas a menudo lo hacen con un éxito limitado.

Soy típico de los canadienses occidentales en que estudié francés en la escuela secundaria durante tres años obligatorios, pero nunca he sido capaz de llevar a cabo incluso la más simple conversación en el idioma. Cuando me mudé a Hong Kong y descubrí que la escuela de idiomas era fuera de mi presupuesto, compré libros y cintas y comencé a aprender por mi cuenta. Pero la mayor ayuda provenía de un seminario LAMP (Adquisición de Lenguaje Hecho Práctico) de dos semanas, impartido por Tom y Elizabeth Brewster, del Seminario de Fuller. Los Brewsters normalmente enseñaban este curso a futuros misioneros en un aula en Fuller. Mientras que sus estudiantes seguramente se habrían beneficiado de un semestre de aprender cómo aprender un idioma (y en algún momento más tarde sacar sus notas de clase cuando ya hayan llegado al campo), yo pude aplicar su instrucción de inmediato. De hecho, LAMP me animó a aprender un idioma como un niño, decir lo que pude, oír las respuestas, imitar y cometer errores infantiles hasta que pude conversar como un adulto. Comencé a aplicar los conceptos el mismo día que los aprendí, y usé este método para aprender el cantonés cuando tenía veinte años y nuevamente para aprender el mandarín cuando tenía cuarenta años. Al mismo tiempo, conocí a muchos misioneros que habían pasado varios años aprendiendo el lenguaje en un aula, pero que, aunque podían aprobar un examen, eran incapaces de desarrollar relaciones significativas en el lenguaje de su cultura anfitrión.

El entrenamiento LAMP que recibí es un ejemplo de formación misionera no formal. Ilustra la importancia de la aplicación inmediata de las lecciones aprendidas, con el propósito de adquirir las habilidades necesarias en el presente. De hecho, en la vida intensamente práctica (de encarnación) de un misionero, las habilidades en la comunicación intercultural, la resolución de conflictos, el análisis contextual, etc., son mejor adquiridas mientras se trabaja en entornos no formales.

### **Maestro y Aprendiz**

Algunas habilidades misioneras como, por ejemplo, el conocimiento lingüístico necesario para la traducción de la Biblia, son transferidas mejor en un aula por un experto. La formación que se imparte en las instituciones educativas es generalmente proporcionada por profesores que se han convertido en expertos certificados en sus campos a través de la investigación durante muchos años en instituciones acreditadas. Por correlación, el alumno es un no-experto, enteramente dependiente en el conocimiento del experto.

La formación no formal, por otro lado, vincula al profesor y al estudiante en la tarea de aprender. El entrenador generalmente tiene la ventaja de tener más edad, experiencia o incluso conocimiento de libros, pero no se considera un experto. Además, en la educación no formal, el alumno es continuamente autodirigido,

escuchando las señales internas para sus propias necesidades educativas. Mientras que, en un contexto de entrenamiento formal, el estudiante puede ser uno de cientos que escuchan las conferencias del profesor, el entrenamiento no formal tiende a enfatizar una relación más íntima entre los dos. Hoy en día nos referimos habitualmente a esto como una relación de mentor.

El patrón del entrenamiento bíblico visto en los ministerios de Jesús y de Pablo (sin mencionar los ejemplos del Antiguo Testamento, como las relaciones de Moisés/Josué y Elías/Eliseo) es relacional y tanto no formal como informal. Los obreros del Reino se beneficiarán enormemente de tener mentores para guiarlos a través de una miriada de nuevas situaciones. Jason (no su verdadero nombre) es un occidental que ha vivido en China durante casi dos décadas, y durante los últimos años se ha enfocado en alcanzar a los musulmanes. (En solo una gran ciudad china, hay más de setenta mezquitas en comparación con solo diecisiete iglesias cristianas registradas.) Jason estudió cómo dialogar con los musulmanes acerca de Jesús a través de la lectura de libros y la asistencia a seminarios. Al mismo tiempo, comenzó a aplicar este conocimiento adquirido visitando mezquitas y aprendiendo a dialogar con creyentes musulmanes. En poco tiempo, se dio cuenta de que si podía equipar a los cristianos chinos, ellos podrían llegar a los musulmanes de manera más efectiva, compartiendo un lenguaje común de corazón y sin ser tan obviamente diferente como un caucásico. Jason ha reclutado a algunos amigos locales, les ha dado una orientación básica en pequeños grupos y luego los ha llevado por uno y dos con él a las mezquitas. Aunque actúa como catalizador y mentor, se relaciona con sus hermanos y hermanas chinos como co-alumno. A través de un entrenamiento intencional pero no formal, estos jóvenes chinos cristianos están siendo formados como misioneros a los musulmanes chinos.

### **El Lugar de la Autoridad**

Al poner un alto énfasis sobre la acreditación, las instituciones educativas deben cumplir con criterios determinados por la agencia y/o el estado, instituciones que definen las mejores prácticas educativas. El paquete educativo, entonces, se entrega al estudiante sin consultar con él. El primer día de clase los estudiantes reciben una sílaba (para la cual el maestro también debe recibir aprobación antes de entregarlo) que describe o dicta el contenido y el proceso de aprendizaje.

Al quitar el énfasis de la necesidad de acreditación, la formación no formal tiene la capacidad para ubicar el centro de la autoridad con el alumno. En lugar de convertirse en un repositorio de información que otro partido siente que se necesita, el alumno reconoce a lo largo del camino las habilidades necesarias para llevar a cabo

ciertas tareas. La necesidad es la madre de la invención. Los expertos deben ser consultados, pero el estudiante debe reconocer la necesidad de tal experiencia.<sup>5</sup>

Una de las sorpresas del relato evangélico aparece en Lucas 11, cuando, después de haber seguido a Jesús por algún tiempo, los discípulos hacen una petición elemental: “Enseñanos a orar”. Podemos pensar que la oración es una de las lecciones básicas de la espiritualidad, y es por lo general uno de los primeros capítulos en los currículos de formación del discipulado. Jesús, sin embargo, no estaba tan interesado en cubrir una lista de temas como lo era en ayudar a sus estudiantes a aprender de verdad. Su solicitud surgió naturalmente como resultado de pasar tiempo con su maestro y observarlo en oración. A través de este proceso, con el tiempo se dieron cuenta de que ellos también necesitaban aprender a orar. Esta historia ilustra el principio de que el aprendizaje puede ocurrir a iniciativa del alumno.

Era la práctica de Jesús cultivar verdaderos aprendices, y no líderes que solo eran capaces de seguir la instrucción sin entenderlo. Centrarse en la credibilidad externa puede fácilmente llegar a ser “autoritario” o mano-duro de arriba hacia abajo, mientras que la autoridad del estilo de Jesús viene desde dentro. Al hablar de los métodos de enseñanza de Jesús, Robert Pazmino hace la distinción entre “autorizado” y “autoritario”.<sup>6</sup> Aquellos que escucharon su enseñanza observaron la autoridad de Jesús (Marcos 1:27) porque la enseñanza de Jesús fue “autenticada por quien él era como persona”.<sup>7</sup> Sin embargo, él no fue “autoritario”, en que su enseñanza nunca fue forzada sobre nadie. Fueron las reconocidas “autoridades” religiosas de la época, las que tenían credibilidad externa y practicaron la enseñanza autoritaria (Mateo 23:1-11), quienes no reconocieron la autoridad intrínseca de Jesús (Marcos 11:27-33). Permítanme sugerir dos formas en que la formación misionera se beneficiará de seguir el estilo de enseñanza de Jesús.

Primero conduce a la humildad, de la cual fluye la verdadera autoridad. Los misioneros llegan en un contexto transcultural como “maestros”, aquellos a quienes se les ha encomendado proclamar el evangelio del reino. Sin embargo, también deben tener en cuenta su papel como estudiantes dentro de un nuevo lugar y cultura. Por otra parte, aunque han recibido entrenamiento en cualquier forma que su agencia de envío ha requerido, llegan a una nueva cultura con más preguntas que respuestas. Animarse a hacer preguntas y tener oportunidades para que esas preguntas sean respondidas es crucial para la salud misionera de largo plazo. Una vez más, el papel del mentor o el co-alumno es vital para muchos nuevos misioneros. Es en respuesta a la miríada de preguntas planteadas en el campo que los nuevos programas de entrenamiento pueden ser desarrollados, específicos a las necesidades de los misioneros en un lugar y tiempo particular.

De hecho, mantener el papel de alumno permite al misionero desarrollar relaciones desde una postura de humildad. Cuando aprendí cantonés a los veinte años, había recibido previamente poca educación formal possecundaria. Cuando tenía cuarenta años, empecé a aprender mandarín usando el mismo método LAMP, pero en esta época había acumulado dos maestrías, estaba a medio camino de un programa de doctorado y tenía décadas de experiencia en la iglesia y en el campo misionero. Habría sido tentador sentir que yo había llegado como el don de Dios para estas personas, y construir relaciones desde arriba, como maestro y líder. Sin embargo, comenzar a trabajar en un nuevo idioma me obligó a volver a la posición de aprendiz, y pude desarrollar relaciones con la gente en la cultura anfitriona desde una posición de humildad y dependencia.

En segundo lugar, un enfoque no-autoritario a la formación ofrece una alternativa, reflejante del reino de Dios, al autoritarismo que rige en muchas culturas. Las culturas de Asia y África especialmente tienden a reverenciar al maestro, y con demasiada facilidad pueden atribuirle autoridad a un título, más que a una vida santa. Mientras buscamos ayudar a la próxima generación de misioneros de estas culturas, será útil usar las formas de educación que aumentan un carácter reflejante del reino además de la experiencia. Esto requerirá humildad y sumisión mutua, especialmente entre los misioneros veteranos en tanto escogen ser co-aprendices con sus compañeros de trabajo más jóvenes.

### **Modos, Métodos y Evaluación**

Las agencias de misión del siglo XIX quizás requirieron menos en términos de entrenamiento formal, pero para que los misioneros pudieran llegar desde sus hogares al campo misionero tenían que invertir mucho tiempo y esfuerzo. Hoy en día los años de entrenamiento formal requeridos por muchas agencias de misión son otro tipo de inversión que los misioneros deben hacer antes de llegar a su destino. Este tipo de inversiones para seguir la llamada puede proporcionar la ventaja psicológica de fortalecer el compromiso de largo plazo. Una de las potenciales desventajas de la formación no formal es que, al requerir relativamente poco tiempo y finanzas, junto con la facilidad de los viajes aéreos, la llamada real al campo de la misión puede ser tratada a la ligera. De hecho, el líder de una agencia misionera que se especializa en entrenamiento y misiones de corto plazo comparó su organización con una autopista, fácil para que los participantes pueden subir y bajar. Dado que la formación no formal suele ser modular y de corto plazo, puede ser difícil fomentar el compromiso a largo plazo. Además, debido a que la formación no formal se ocupa menos del conocimiento obtenido que del conocimiento aplicado, la evaluación del progreso del alumno puede convertirse en un procedimiento más ambiguo.

A veces se dice que no debemos buscar el éxito tanto como la fidelidad. El veterano plantador de iglesias Tim Keller sugiere que es mejor y más bíblico evaluar a los obreros del reino sobre la base de la productividad. El “éxito” puede estar sesgado por las perspectivas culturales, y la “fidelidad” en realidad requiere demasiado poco, pero el criterio de la fecundidad busca determinar cómo Dios ha estado trabajando a través de su servidor.<sup>8</sup> Mientras que la formación formal puede evaluar el éxito de los estudiantes basándose en cosas como exámenes o ensayos, la formación no formal está a menudo en peligro de exigir muy poco en términos de evaluación. En efecto, el gráfico de Bloomer utiliza la palabra “inexistente” para describir los procedimientos de evaluación de la formación no formal. La pregunta que debemos responder sobre cualquier clase de entrenamiento y ministerio es, simplemente, ¿es efectiva para el reino?

En 1 Corintios 3:5-9, Pablo describe cómo un trabajador del reino debe ser evaluado.

<sup>5</sup>Después de todo, ¿qué es Apolos? ¿Y qué es Pablo? Nada más que servidores por medio de los cuales ustedes llegaron a creer, según lo que el Señor le asignó a cada uno. <sup>6</sup>Yo sembré, Apolos regó, pero Dios ha dado el crecimiento. <sup>7</sup>Así que no cuenta ni el que siembra ni el que riega, sino solo Dios, quien es el que hace crecer. <sup>8</sup>El que siembra y el que riega están al mismo nivel, aunque cada uno será recompensado según su propio trabajo. <sup>9</sup>En efecto, nosotros somos colaboradores al servicio de Dios; y ustedes son el campo de cultivo de Dios, son el edificio de Dios.

El misionero es un siervo trabajando junto con Dios, el que está haciendo crecer las cosas. El Señor le ha asignado tareas a cada uno de sus siervos, no para impulsar el ego con testimonios de éxito ni para probar el carácter fiel del misionero, sino en última instancia para producir crecimiento en la iglesia que él está construyendo. Por esta razón debemos evaluar nuestros misioneros y nuestra formación misionera principalmente sobre la base de su productividad en dar fruto.

La iglesia china está preparada para convertirse en una de las grandes iglesias emigrantes misioneras del siglo XXI. Sin embargo, entre los que han sido enviados hasta este punto, hay pocas historias alentadoras. La mayoría vuelven a casa dentro de un período de tiempo relativamente corto sin haber podido adaptarse a la cultura ni lograr lo que se habían propuesto hacer. Recientemente, un grupo de quince fue enviado a largo plazo a un país del Oriente Medio, pero dentro de un año todos menos uno habían regresado a casa. Todos se fueron con suficiente pasión para desalojarse de su hogar y entrar a una cultura extraña, pero sin una gran cantidad

de entrenamiento previa. La “autopista” del Oriente Medio era relativamente fácil de acceder y, como resultó, incluso más fácil de abandonar. Desafortunadamente, las dificultades encontradas por las personas que llegan de un entorno monocultural a una cultura muy diferente son insuperables para casi todos estos apasionados discípulos.

A medida que evaluamos la falta de “éxito” de aquellos que han hecho todo lo posible por ser “fieles”, debemos plantearnos la cuestión de la fecundidad: ¿qué frutos se han dado como resultado de la ida? Y si identificamos que produjeron poco fruto, hay que plantear otras cuestiones. ¿Por qué se desanimaron tan rápidamente? ¿Faltaban habilidades que podrían haberse aprendido en algún tipo de entrenamiento formal? ¿Qué otra capacitación en el puesto de trabajo podría haberles permitido seguir siendo fieles a su llamado y seguir llevando fruto del reino?

Hay cada vez más oportunidades para que los potenciales misioneros chinos reciban un entrenamiento formal, y ciertamente estos se beneficiarían de más tiempo en el aula. Pero como el choque cultural y la pérdida de dirección para estos obreros se sintió verdaderamente mientras ya en el campo, es improbable que el entrenamiento previo en un aula pudo haberse dirigido adecuadamente a su agitación emocional y su desánimo. Es en el campo donde más necesitan mentores y entrenamiento que les permitan dar sentido a su experiencia y ser fieles a su llamado. Actualmente, una pareja occidental, con fluidez en chino y con más de veinte años de experiencia en el mundo chino, está trabajando en estrategias con misioneros chinos, y planea acompañarlos a un ambiente intercultural durante al menos un año. Este equipo multicultural, incluyendo a los misioneros veteranos que ya han experimentado cruzar culturas, será un grupo de “co-aprendices”, con la pareja mayor actuando como mentor a los misioneros jóvenes.

### **Contexto y Orientación**

El contexto de la educación formal es la escuela misma y la orientación es el tema de cada clase. A veces nos referimos despectivamente a la “Torre de Marfil”—las instituciones de enseñanza superior—como estando fuera de contacto con el mundo real, aunque la mayoría de los estudiantes han beneficiado mucho de recibir educación formal. Sin embargo, a medida en que las ideas se crean en un aula, la escuela a veces parece estimular el estudio adicional solo por mérito del estudio, y las disertaciones de doctorado se vuelven cada vez más específicas y relevantes solo para unos pocos que comparten una experiencia particular.

Por otra parte, la formación no formal se ve impulsada por las necesidades percibidas de la comunidad en general. La encarnación es a veces vista como un incentivo—e incluso como el enfoque general—de la tarea misionera, especialmente

por los anabautistas.<sup>9</sup> Un enfoque de encarnación a las misiones concibe de la estrategia y la formación del ministerio desde dentro de una comunidad determinada, ya que los misioneros viven entre los que sirven y perciben las necesidades desde dentro de la propia comunidad. Al llegar a una nueva cultura, los misioneros adoptan un enfoque ético y un enfoque émico.<sup>10</sup> El primero trata de comprender a un pueblo desde afuera, y mucho se obtiene de un análisis externo. Sin embargo, este último requiere que el misionero se involucre profundamente en la cultura anfitrión y que lo entienda desde dentro.

En una mayor ciudad asiática, Susan volvió a su patria después de estudiar ocho años en los Estados Unidos. Mientras estaba en Estados Unidos, conoció a Jesús y recibió una llamada “misionera” a su propio país, pero a un pueblo muy diferente del de ella. Susan había sido criada en una ciudad moderna con una relativa riqueza y una buena educación. Ella sintió, sin embargo, que el Señor la estaba llamando a servir a los migrantes urbanos, a los campesinos más pobres que habían emigrado a la ciudad. Al regresar a su país, Susan se trasladó a una comunidad de inmigrantes, y rápidamente descubrió que la brecha cultural era incluso mayor que la que había experimentado en los Estados Unidos. Tenía mucho que aprender sobre las necesidades de estas personas y cómo servirlos. Su entrenamiento para el servicio había llegado a través de una combinación de medios informales (socialización simple pero radical) y medios no formales, ya que había asistido a cursos y seminarios pertinentes al ministerio entre los migrantes urbanos.

### **Resultados y Enfoque**

Sería exagerado enumerar los únicos resultados de las instituciones educativas como solo los “títulos” o la “certificación profesional”, como si estos resultados estuvieran de alguna manera opuestos a las habilidades y la competencia. De hecho, en las profesiones altamente reguladas como la medicina o la contabilidad, la certificación y la competencia generalmente van de la mano. Sin embargo, aunque una universidad de medicina a veces puede dejar graduar a un médico incompetente, es aún más común que los graduados del seminario sientan que carecen de habilidades ministeriales. Una maestría en Estudios Interculturales no es garantía de una exitosa carrera misionera.

El apóstol Pablo escribió 2 Corintios en parte para responder a las críticas formuladas contra sus calificaciones ministeriales. En esa carta describe a sí mismo y a su equipo con el término “ministros de un nuevo pacto” (3:6). Poseen las habilidades necesarias para el trabajo del reino porque su “competencia proviene de Dios” (3:5). Además, Pablo está en contraste con los que “se glorían en apariencia” (5:12) y cree que “no está, en lo más, inferior a estos súper-apóstoles” (11:5). Los

ministros del nuevo pacto resaltan el significado de los títulos externos y las credenciales mundanas, reconociendo que éstos en sí mismos no aseguran la competencia para el trabajo del reino.

Como se mencionó anteriormente, algunos aspectos del servicio misionero requieren experiencia especializada e incluso técnica, como las habilidades lingüísticas necesarias para la traducción de la Biblia, cierto trabajo de desarrollo comunitario o materias de enseñanza como el inglés. Pero la mayoría del trabajo misionero (de hecho, la mayoría del trabajo de la iglesia) requiere una amplia capacidad que debe ser aprendida con el tiempo. Mientras que la educación formal capacita a los estudiantes cada vez más estrecha y profundamente (¡hasta que una tesis doctoral se pueda escribir sobre un solo verbo hebreo!), los misioneros deben aprender ampliamente, desde la adquisición del lenguaje, a los métodos del evangelismo, a formas de iglesia contextualmente apropiadas, a la implementación de programas de desarrollo social.

El misionero fructífero, asociándose con Dios para el crecimiento de su iglesia y su reino, ha captado resultados significativos desde la perspectiva del Constructor. Todo entrenamiento formal, informal o no formal debe ser para el propósito de preparar a los ministros fructíferos del nuevo pacto.

## Notas

1. Philip Coombs, *The World Educational Crisis: A Systems Analysis* (Oxford, Inglaterra: Oxford University Press, 1968).
2. Ted Ward, "The Teaching Learning Process" en *Introducing Christian Education: Foundations for the 21<sup>st</sup> Century*, ed. Michael J. Anthony, (Grand Rapids: Baker Academic, 2001), 121.
3. Ward, "Teaching Learning Process," 121. La educación informal abarca el aprendizaje a través de actividades de la vida diaria, incluyendo cosas tales como tener conversaciones en un nuevo idioma, el bombeo de gas, el escaneo de compras en un supermercado y el aprendizaje de etiqueta de mesa en una nueva cultura. La educación no formal se refiere en general a sistemas no acreditados de educación, como preparación para la prueba de manejo, clases de manualidades y clases de escuela dominical.
4. Tom Bloomer, "Dimensions of Variability of Nonformal Education," derechos del autor 1997 por Thomas A. Bloomer (papel entregado como cumplimiento parcial de exámenes finales comprensivos para el Ph.D. en Education Science, Trinity International University).
5. Educador Jane Vella enlista doce principios para la educación efectiva de adultos. Su primer principio, "Evaluación de Necesidades," llama

para un maestro pueda formar el contenido alrededor de las necesidades y las preguntas del estudiante. Ver Jane Vella, *Learning to Listen, Learning to Teach: The Power of Dialogue in Educating Adults*, ed. rev. (San Francisco: Jossey-Bass, 2002), 5-8.

6. Robert Pazmino, "Jesus: The Master Teacher," en *Introducing Christian Education: Foundations for the 21<sup>st</sup> Century*, ed Michael J. Anthony (Grand Rapids: Baker Academic, 2001), 114.
7. Pazmino, "Jesus," 114.
8. Tim Keller, *Center Church* (Grand Rapids: Zondervan, 2012), 13-14.
9. Ross Langmead define el ministerio de encarnación en detalle usando una discusión bíblica, teológica e histórica, y cita a los menonitas como un grupo marcado por el ministerio. Ver *The Word Made Flesh: Towards an Incarnational Missiology* (Lanham: University of America Press, 2004). El trabajo del antropólogo menonita, Paul Hiebert *Incarnational Ministry* (escrito con su hija, Eloise Hiebert Meneses) es un trabajo más práctico que aplica los principios del ministerio de encarnación a la plantación de iglesias en un contexto transcultural. Ver *Incarnational Ministry: Planting Churches in Band, Tribal, Peasant, and Urban Societies* (Grand Rapids: Baker, 1995).
10. Hiebert y Meneses, *Incarnational Ministry*, 14-15.

### Preguntas de Estudio

1. Discute algunos tipos de capacitación no formal en su comunidad. ¿De qué maneras son diferentes de los modelos de educación formal?
2. Además de la adquisición del lenguaje, ¿puede usted pensar en otros aspectos de la formación misionera que serían mejor recibir mientras "ya esté trabajando"?
3. ¿Está usted de acuerdo con la afirmación del autor de que los aspectos especializados del servicio misionero, como la traducción de la Biblia, requieren educación formal? ¿Qué implica esto para los no occidentales que quieren traducir la Biblia?
4. ¿Discute su experiencia de dar o recibir tutoría? ¿Qué hace un buen mentor? ¿Por qué los mentores son especialmente importantes para los nuevos misioneros?
5. Considere el "lugar central de la autoridad" en el enfoque típico de su cultura a la educación. ¿Cuán estrechamente se alinea con los métodos de Jesús?
6. ¿Qué fruta específica debemos buscar al evaluar la efectividad del misionero?