

importante papel en la sociedad tradicional. Muchos africanos tienen una sorprendente capacidad para memorizar. Los proverbios, las narraciones, los rituales y las ceremonias ocupan un lugar importante en la educación nativa africana, al igual que los juegos, la música y la danza. Hay una gran variedad de formas en que una nueva generación recibe instrucción y se prepara para su futura función en la sociedad; además, estas formas varían de una región a otra. Griffith anima a los educadores cristianos a hacer un profundo estudio sobre las modalidades locales de educación a fin de diseñar canales culturalmente apropiados para comunicar la verdad bíblica.

Griffith sostiene que la Biblia, y no la cultura local, debe ser la guía final tanto en el contenido como en los medios de instrucción cristiana, pero insta a los maestros cristianos a hacer más uso de las metodologías educativas tradicionales.

Si queremos comunicar con claridad y poder, la herencia cultural de Africa debiera jugar un papel mayor que el que actualmente tiene. Los maestros deben vincular su enseñanza con la cosmovisión de sus alumnos. En la medida en que les sea posible, deberían usar adivinanzas, proverbios, mitos y otros elementos del folklore africano... Los maestros deben pasar menos tiempo dando exposiciones de estilo anglosajón y más tiempo dialogando con sus alumnos al estilo africano... Debieran también aprovechar lo más posible la enseñanza situacional. Esto se logra mejor fuera del aula... Los maestros debieran hacer salidas de campo frecuentes con los estudiantes y practicar lo que están aprendiendo en clase.¹¹

Una observación similar es la que hace R. J. Downey en su tesis doctoral sobre la capacitación ministerial en Africa.¹² Está convencido de que los modelos tradicionales (anglosajones) de educación teológica tienen muchas deficiencias y son inadecuados para brindar capacitación apropiada a los obreros cristianos en el seno de la iglesia africana en expansión.

Importada de países anglosajones, se adapta mal a la cultura africana. Promueve el profesionalismo y el

*elitismo, y quita el ministerio de las manos de los creyentes comunes. La educación apunta a líderes potenciales y no probados, en lugar de dirigirse al liderazgo real de la iglesia... Divorcia a los estudiantes de la vida que transcurre en la iglesia.*¹³

Downey piensa que la iglesia kimbanguista, una iglesia africana independiente, tuvo mucho más éxito en la capacitación de sus pastores que las iglesias históricas en el Zaire porque capacitó a sus clérigos con métodos más apropiados al contexto africano. Downey concluye su estudio señalando varias implicaciones para la capacitación misionera en Africa. Primero, la práctica real del ministerio debe ser reconocida como un valioso recurso para el aprendizaje. Segundo, aquellos que enseñan también deben estar activamente involucrados en el ministerio. Tercero, hasta donde sea posible, los obreros cristianos deben ser instruidos en el contexto social en el que van a servir. Cuarto, los programas de capacitación en Africa debieran utilizar metodologías tomadas de la educación africana tradicional.

Aprovechar las ventajas culturales

Griffith y Downey están a favor de la adaptación de los métodos tradicionales de aprendizaje para la capacitación de obreros cristianos. Corresponde hacer aquí dos advertencias. En primer lugar, no siempre se puede dar por sentado que todas las personas en una determinada cultura tienen un mismo modo de aprender.

James Plueddmann cree que los estilos de aprendizaje dependen más del contexto inmediato de los estudiantes que de su cultura. Sostiene que las diferencias en la manera de pensar podrían depender del grado de instrucción formal que tiene la gente y del hecho de que se hayan formado en un ambiente rural o urbano.¹⁴ Los que viven en comunidades rurales y tuvieron escasa educación formal responden a los métodos tradicionales de aprendizaje (con experiencia de campo). Los que viven en ciudades y alcanzaron un nivel secundario o terciario de educación prefieren el aprendizaje teórico.

En segundo lugar, el método preferido de aprendizaje en

determinada cultura o comunidad puede tener tanto debilidades como ventajas. Será tarea del capacitador desafiar las debilidades y aprovechar las ventajas.

Bárbara Burns, que enseña en el Seminario Bautista en San Pablo, Brasil, observó que las características de la cultura brasilera afectan la forma de aprender. Estos rasgos incluyen el fatalismo, el *jeito* (arreglársela para dar una solución con lo que se tiene a la mano), el individualismo, la falta de compromiso, el paternalismo, el racismo, la retórica y la espontaneidad. También observó que los esquemas tradicionales de educación propios de la cultura latinoamericana han sido reemplazados por otros modelos traídos de afuera.

Burns sugiere un modelo de educación misionológica que se basa en el ejemplo de Jesús y en la teología de la Carta a los Efesios. Afirma que una capacitación auténticamente bíblica, tanto en su forma como en su contenido, puede ser un poderoso antídoto contra la tendencia cultural del aprendizaje pasivo, la memorización sin crítica ni aplicación y el estilo de maestros inaccesibles a los que nunca se cuestiona.

Las actitudes de pasividad fatalista y de autoconfianza que genera el jeito pueden disminuir si los estudiantes aprenden a fundamentar sus acciones y su compromiso de fe en la Biblia, y se acostumbran a aplicarlas de manera relevante en su contexto. El aprendizaje basado en la Biblia puede modificar estilos de vida y enseñanza y lograr así que los discípulos de los misioneros brasileiros en todo el mundo sean el reflejo de estudiantes activos y comprometidos... El papel del misionero está ligado a la actitud del siervo, no a las jerarquías de estilo colonial. Por otro lado, sí se debe estimular y favorecer las ventajas de la experiencia misionera brasilera, su dinamismo vibrante, su adaptabilidad y su poder espiritual.¹⁵

Muchas culturas promueven un fuerte sentido de soberbia nacional y étnica, y esto también puede presentar un desafío para la capacitación de misioneros. En su disertación doctoral, T. K. Park presentó una evaluación del movimiento misionero de

la iglesia presbiteriana en Corea.¹⁶ Subraya los puntos fuertes que han caracterizado a la iglesia coreana, pero también enumera algunas dificultades que los cristianos coreanos enfrentan en la misión transcultural. En particular señala su perspectiva unicultural, que obstaculiza su efectividad en el ministerio.

David Tai-Woong Lee también investigó la educación tradicional en Corea. Explica que los coreanos ponen mucho énfasis en la educación formal y hacen todo lo posible por estimular a sus hijos a aprobar el ingreso universitario y obtener un buen título. Su modelo tradicional de educación otorga mucha importancia al maestro y a la necesidad de aprender y memorizar en forma mecánica.

Estos factores tienen influencia directa en los métodos de educación que se utilizan en la capacitación de misioneros coreanos. Sin duda es conveniente que los programas de capacitación reflejen el contexto cultural. Con todo, existen riesgos cuando el sistema educativo es formal y acentúa el papel del docente.

Los misioneros que reciben capacitación con este enfoque (centrado en el docente) podrían tener menos habilidad para resolver problemas. Además, es una forma inadecuada para producir cambios en el carácter y tampoco favorece la habilidad para trabajar en equipo.¹⁷

Cultura y contenido

Abraham Pothan, un cristiano sirio de Kerala, en el sur de la India, escribió su tesis doctoral sobre misiones nativas transculturales en la India. Sobre la base de su investigación, hace una serie de recomendaciones sobre estrategias evangelísticas y sobre la capacitación de misioneros nativos. Sostiene que la capacitación culturalmente apropiada es una parte esencial del crecimiento y el éxito del proyecto misionero, particularmente en la medida en que la obra misionera moderna se desarrolla en una sociedad compleja y pluralista. Los líderes cristianos deben estar equipados para relacionar la enseñanza bíblica con una cultura en particular y, al mismo tiempo, “evitar los compromisos riesgosos con las religiones no cristianas y la tentación de los

enfoques sincretistas en doctrina y práctica.”¹⁸

Pothen insta a construir una teología india que sea relevante a las necesidades de la gente en la India y a la vez coherente con la enseñanza bíblica. Piensa que el evangelio fue presentado generalmente en términos filosóficos, mientras que el sistema religioso tradicional de la India está basado en la experiencia, más que en el dogma. Sostiene que la experiencia personal de Dios está en el centro del mensaje cristiano y que el evangelismo en un contexto indio debiera dar más énfasis a este aspecto. Advierte en contra del sincretismo y el riesgo de comprometer doctrinas cristianas básicas, pero subraya la urgente necesidad de mostrar la relevancia de la verdad cristiana a los nativos.

Cuando se preguntó a los distintos centros de capacitación misionera cuáles eran los tres temas teológicos más importantes que los estudiantes debían estudiar en ese contexto cultural, sus respuestas fueron muy diferentes. El OTI, ubicado en un contexto hindú, consideraba sumamente importante la enseñanza sobre la relación de Dios con su creación y su compromiso con la historia humana. El GMTC, que capacita misioneros en Corea, consideraba clave la doctrina de la salvación, especialmente en comparación con otras religiones. El ACTI, que capacita alumnos que provienen de toda Asia, consideraba que una adecuada contextualización bíblica era un tema central, y citaba como ejemplo el problema de definir el pecado de una manera que resulte comprensible a los hindúes y a los budistas. Tres centros (AMTC, NEMI y AICMC) mencionaron como temas importantes la guerra espiritual y una correcta comprensión del mundo espiritual. El NEMI señaló que este tema debía estudiarse en vinculación con las prácticas y creencias musulmanas tradicionales. Cuestiones sobre la vida tribal y la relación entre el individuo y la comunidad también aparecieron en la lista del NEMI. El AMTC mencionó como temas las “señales y maravillas” y el destino eterno de los que nunca escucharon el evangelio. (Las respuestas de cada uno de los centros aparecen en el Apéndice 4.)

Conclusión

Los capacitadores de misioneros debieran revisar su metodología educacional a la luz de la madurez y el trasfondo cul-

tural de sus alumnos. ¿Están usando los mejores métodos para ellos? ¿Estimulan la reflexión, la aplicación y la resolución de problemas? ¿Se ocupan de los temas pertinentes a ese contexto cultural? ¿Están formando misioneros que podrán comunicar la verdad bíblica con efectividad en otro contexto?

Capítulo 10

Asuntos referidos a la capacitación y la pastoral

Una de las funciones de los capacitadores es estimular el crecimiento espiritual y el desarrollo personal de sus alumnos. Algunos centros designan a un miembro del personal para cumplir el papel de consejero y pastor. Otros centros distribuyen esa tarea en el equipo docente y asignan a cada instructor un grupo de estudiantes de los que son pastoralmente responsables.

El sistema tutorial

El ANCC aplica un sistema tutorial en el que cada miembro del personal docente tiene asignados doce estudiantes. Estos representan un abanico del grupo estudiantil: hombres y mujeres solteros y parejas casadas, algunos de Inglaterra y otros que provienen de distintos países. Si los tutores tienen experiencia especializada, por ejemplo en relación con el islamismo o el hinduismo, los estudiantes que esperan trabajar en el Cercano Oriente o en la India podrían estar en su grupo de tutoría. Si los tutores han trabajado en Africa, Asia o América Latina, pueden estar a cargo de alumnos que provienen de esos países o que esperan ir a trabajar allí.

Antes del comienzo del curso, los tutores habrán leído los legajos de los estudiantes para familiarizarse con su trasfondo y experiencia. Esto les permite comprender a los estudiantes a

quienes acompañan y orientarlos durante el tiempo de estudio y preparación.

Los tutores tienen encuentros de tutoría individual con los estudiantes de manera regular, una vez por semana, o quizás cada dos o tres semanas. El propósito de estas charlas es analizar el trabajo académico del estudiante, su práctica ministerial en una iglesia local, el desarrollo espiritual y cualquier otra pregunta o problema personal que quisieran plantear.

Durante el curso de un año, los tutores dedican mucho tiempo a su grupo de estudiantes. Tres veces por semana comparten con ellos tiempo de adoración. El grupo se reúne a menudo de manera informal para tomar un café en la sala de estudiantes. Los tutores también invitan a los estudiantes a sus hogares. Al menos dos veces por ciclo comparten un momento social, una comida especial o una salida juntos.

Se estimula a los tutores a ejercer cuidado pastoral y a considerar la disciplina de los estudiantes como una prioridad. Para el Instituto es más importante que el personal pase tiempo con sus alumnos que escribir artículos eruditos sobre misionología. Si el docente puede hacer ambas tareas, mucho mejor, pero la tarea de escribir nunca debe hacerse a expensas del tiempo que se dedica a los alumnos.

La clave del sistema tutorial es el de amistad y confianza mutua. Aunque los tutores reciben el respeto que corresponde a su experiencia y madurez, se consideran a sí mismos como compañeros en el discipulado del Señor Jesucristo y admiten que pueden aprender de sus estudiantes. Los tutores no invaden la vida de los alumnos haciéndoles preguntas inquisidoras, más bien procuran ganar su confianza. Cuando un estudiante comparte algo de carácter confidencial, respetan esa confidencialidad y no comparten lo que les dijo el estudiante con otros miembros del personal sin permiso del estudiante.

A veces los estudiantes desean compartir algo de carácter más íntimo con otro miembro del equipo. Una estudiante mujer que tiene un tutor de sexo masculino quizás prefiere hablar sobre algún tema con una mujer. El sistema tutorial permite cierta flexibilidad y los estudiantes tienen la libertad de compartir con otro

tutor respecto a algún asunto en particular. Durante el segundo año de estudio, cambian los tutores para cada alumno.

Los tutores necesitan mucha sabiduría para ofrecer ayuda y apoyo pastoral. Quizás no estén seguros sobre la mejor manera de ayudar a sus alumnos, de modo que pasan mucho tiempo orando por ellos. A veces los estudiantes comparten experiencias traumáticas que han vivido. A veces confiesan cosas que han hecho por las que se sienten muy avergonzados y todavía llevan una pesada carga de culpa. Los tutores tienen el privilegio de recordarles el perdón de Dios y su poder para sanar.

Las sesiones de capacitación han sido organizadas a fin de favorecer la habilidad de los tutores para las tareas de escuchar y aconsejar. Aprenden a reconocer la diferencia entre los problemas pastorales que ellos pueden manejar y los que requieren la ayuda de un especialista capacitado.

Otros centros de capacitación tienen sistemas similares al del ANCC, aun con la posibilidad de tener un menor número de estudiantes a cargo de cada tutor.

Asuntos pastorales

Los capacitadores de diferentes instituciones y centros de preparación misionera descubren una amplia gama de cuestiones que requieren atención pastoral entre sus estudiantes. Algunos de estos son de carácter universal, algunos son más frecuentes en instituciones anglosajones y otros son más comunes en el Mundo de los Dos Tercios. Pueden comenzar a aparecer desde el primer día en un curso que recién se inicia, porque los estudiantes quizás sufran un significativo impacto al comenzar su preparación misionera. La situación es particularmente crítica cuando los estudiantes tenían trabajos profesionales bien remunerados y una posición reconocida y respetada. Descubren ahora que ya no son el doctor, el gerente, el conferenciante o el profesor. Son solamente otro estudiante más. A algunos les resulta difícil manejar esta repentina pérdida de identidad y rol. Otros estudiantes con menos preparación académica enfrentan otro tipo de impacto cuando se encuentran cerca de personas a las que antes contemplaban con admiración. Aunque al principio

sean traumáticas, después de un tiempo la mayoría de los alumnos se adapta a las nuevas circunstancias; en ocasiones, estas llevan a la depresión y a conductas inusualmente agresivas.¹ Los capacitadores estarán preparados para mostrar simpatía y comprensión.

Cuando se encuentran estudiantes de diferentes trasfondos culturales, pueden fácilmente producirse interpretaciones equivocadas u ofensas involuntarias. En All Nations los estudiantes nuevos a veces no saben cómo deben saludar a otros. Los brasileros quieren abrazar a todo el mundo. Los franceses querrían dar besos en ambas mejillas. Los ingleses y alemanes se dan la mano. Los asiáticos se inclinan y evitan el contacto físico. ¡El resultado puede ser que los brasileros piensen que los asiáticos son poco amigables, y los asiáticos consideren inmorales a los brasileros!

El humor puede ser en ocasiones una fuente de fricción. Titus Loong cree que las bromas son uno de los aspectos más difíciles de entender en otra cultura y que es fácil que se interpreten mal. Cita el siguiente ejemplo: “Una señora misionera de origen asiático se sintió herida cuando intentó varias veces decir algo divertido en un grupo anglosajón pero nadie se rió.”²

En un grupo internacional, los estudiantes que provienen de una minoría cultural pueden sentirse amenazados por los que pertenecen a la mayoría. Quizás tiendan a formar un grupo cerrado y a no mezclarse con otros. Comen sólo su comida típica y pasan mucho tiempo en sus habitaciones. Marjory Foyle señala que en algunas personas esta es una reacción natural ante una situación nueva y estresante. Esos mismos estudiantes quizás se sientan exhaustos y hasta enfermen físicamente.³

Estos alumnos necesitan ayuda para reconocer que están enfrentando experiencias nuevas y desconocidas. Según Ted Ward, debieran ser estimulados a participar activamente en el nuevo contexto en lugar de retraerse.⁴ Con el tiempo probablemente superarán la reacción inicial y se integrarán plenamente a la comunidad. Sin embargo, si los estudiantes no atraviesan esa barrera y no logran sentirse cómodos en una nueva cultura, cabe preguntarse si se adaptarán al trabajo misionero transcultural.

Muchos estudiantes nunca antes tuvieron oportunidad para hacer estudio bíblico serio. Nunca antes consideraron algunas de las cuestiones literarias, históricas y teológicas que los estudiantes anglosajones de teología consideran importantes. Muchos anglosajones que estudian teología en la universidad descubren que su fe es puesta a prueba por los puntos de vista de algunos expositores. Aun en un ambiente evangélico en el que se acepta la autoridad final de la Biblia se plantean preguntas nuevas, especialmente si los estudiantes se están preparando para exámenes externos. Un período de capacitación misionera puede resultar un tiempo de duda y prueba. Los instructores no debieran sorprenderse sino estimular a los alumnos a analizar sus dudas. Algunos estudiantes pretenden imponer sus puntos de vista a otros. Algunos pueden ser fuertes defensores del bautismo de adultos, del pre o postmilenialismo, de las perspectivas pentecostales o carismáticas. Otros serán calvinistas decididos a demostrar a los arminianos cuán equivocados están. Todos los estudiantes deben ser animados a mantener sus propias convicciones sin tratar de persuadir a otros de que están en un error. El libre intercambio de ideas es preferible a la agresión y la intolerancia.

Algunos estudiantes pueden rehusarse a aceptar las normas y la disciplina que se les impone durante su estadía en el centro de capacitación. Las instituciones saben que no es fácil que hombres y mujeres maduros vuelvan a la "escuela" pero también entienden que los estudiantes que no pueden aceptar la disciplina durante el adiestramiento probablemente no la acepten en el futuro en su equipo de trabajo misionero, lo cual será un foco potencial de descontento. P. S. Thomas, anterior director de OTI, expresó que los tutores tienen que desafiar a los estudiantes respecto a sus conductas y actitudes. Generalmente los estudiantes están dispuestos a aceptar los consejos; si no lo hacen, surgen dudas respecto a su adaptabilidad para el servicio misionero. Thomas agregó: "Esta es un área difícil. No hay respuestas fáciles. Todavía estamos luchando con este tema."⁵ En todos los centros estos son problemas de difícil manejo, producen dolor y consumen mucho tiempo.

A veces los estudiantes vivieron antes relaciones difíciles con

figuras de autoridad. Quizás les fue difícil relacionarse con uno o ambos progenitores. Tal vez transfirieron de manera subconsciente los sentimientos negativos de esas relaciones a los que ejercen autoridad sobre ellos en el instituto de capacitación. Una vez que pueden darse cuenta de lo que sucede es más probable que desarrollen una relación normal y saludable.⁶

Ocasionalmente surge en un grupo de estudiantes un espíritu de crítica. Como los hijos de Israel en el desierto, se quejan de todo: de la comida, las instalaciones, la enseñanza y el personal. ¡Ninguna institución está exenta de crítica, pero cuando los estudiantes critican todo habría que considerar si el centro merece cerrarse o hay algún problema en los estudiantes! Hay alumnos que fomentan el descontento en otros y se forma fácilmente un grupo o facción que arruina la armonía en toda la comunidad.

Algunos estudiantes tienen baja autoestima. Sienten que no tienen suficientes dones o las condiciones necesarias y sufren de una abrumadora sensación de inferioridad. William Kirwan, un psicólogo ordenado que se desempeñó como docente en el Seminario Evangélico de Estudios en Divinidad Trinidad (Trinity Evangelical Divinity School), da un ejemplo referido a una señora cristiana:

Se quejaba de depresión, aislamiento y obesidad. Pronto se hizo evidente que esos problemas eran el resultado de una baja autoestima. Su madre todavía la sofocaba con observaciones negativas respecto a su personalidad y desempeño. Incapaz de separarse de su madre lo suficiente como para establecer las fronteras de su propio yo, la hija había desarrollado actitudes negativas respecto a sí misma.⁷

Los capacitadores en AMTC (Brasil) dicen que algunos de sus estudiantes tienen conflictos a causa de las elevadas expectativas que pesan sobre pastores y misioneros. Se espera que sean exitosos en su ministerio y que muchas personas conozcan a Cristo por su intermedio. Si no lo logran, la gente los critica y los considera como fracasados. Muchos estudiantes tienen dificultades para manejar ese nivel de expectativa.

El personal en NEMI también manifestó que algunos de sus

estudiantes sufren sentimientos de inferioridad pero que no siempre es fácil brindarles consejería apropiada. Los misioneros anglosajones quizás ni siquiera advierten el problema, y aun cuando lo hacen pueden no ser los consejeros adecuados. Aun los consejos de docentes nigerianos que pertenecen a una tribu diferente podrían ser rechazados. El único consejero en el que confía el estudiante es el que pertenece a su propio grupo tribal. Es fácil entender esta situación; sin embargo es importante que los que van a trabajar en situaciones transculturales aprendan a dar y recibir ayuda al margen de las barreras culturales. Estos obstáculos emocionales y espirituales deben ser superados para que el estudiante llegue a ser un misionero eficiente.

Los que sufren de una baja autoestima se sentirán animados si advierten que es normal sentirse temeroso respecto a un futuro trabajo. ¡Se les puede sugerir que estudien los grandes personajes de la Biblia que se sentían igual que ellos!

Para algunos estudiantes el período de capacitación resulta una fuente constante de ansiedad. Una de las causas más comunes de ansiedad es la falta de sostén financiero suficiente. Quizás el centro de capacitación esté dispuesto a analizar esta situación con la iglesia de la cual viene el estudiante. Un miembro del personal podría dedicar un fin de semana para estimular la visión misionera en esa iglesia, promover el compromiso con la misión y estimular a los miembros a respaldar al estudiante.

Los candidatos a la misión en Asia con frecuencia se sienten ansiosos por la responsabilidad hacia sus padres y familiares.⁸ Se preguntan si deben salir como misioneros o debieran quedarse en un puesto bien remunerado para brindar sostén a sus padres y a sus hermanos y hermanas menores.

Algunos estudiantes se preocupan por la necesidad de encontrar un cónyuge apropiado para el futuro. En algunas culturas se acepta que sean los pastores y líderes de la misión quienes elijan el compañero o compañera de una persona. Otros se preocupan por la orientación que necesitan. No tienen idea respecto a dónde ir después de la capacitación. No saben a qué agencia misionera acercarse. Los tutores que conocen bien a sus alumnos sabrán cómo aconsejarlos. Otros miembros del personal y

compañeros de estudio también pueden estar dispuestos a analizar estos temas y a orar con ellos mientras buscan la guía de Dios.

Vivir en una comunidad implica presiones peculiares, y los cristianos se sorprenden y a veces se desilusionan cuando descubren que vivir con un grupo de creyentes no es tan maravilloso como habían pensado.

*Vivir en el cielo con los santos que amamos
jeso será glorioso!*

*Vivir en la tierra con los santos que conocemos
jeso es otra historia! (Anónimo).*

Aun en los programas de capacitación misionera los cristianos encuentran dificultades para relacionarse unos con otros. Las tensiones a menudo se exageran cuando personas de distintos temperamentos y trasfondos culturales están obligadas a convivir en una comunidad pequeña. Como expresó uno de los institutos: "Compartir la vida en un internado genera fricciones." En NEMI surgen algunas tensiones porque los estudiantes provienen de distintas tribus. ¡En NEMI y en OTI los estudiantes pelean por la forma de preparar la comida! En ACTI hay asiáticos que tienen dificultad para convivir con otros asiáticos porque sus costumbres son muy distintas. ¡Descubren que es tan difícil convivir entre ellos como lo es vivir con anglosajones!

Algunas de las tensiones que surgen en una comunidad están causadas por la forma en que se comporta la gente. A veces los estudiantes no se molestan por ordenar sus habitaciones o por cumplir las tareas que se les asignan. Quizás dejen de hacer el trabajo para que otros lo hagan. Llegan tarde a una clase y perturban a todos los demás porque empujan para abrirse camino hasta su pupitre. Otros estudiantes son descuidados con las posesiones ajenas. No devuelven lo que pidieron prestado o se niegan a reparar algo cuando lo dañaron.

Algunos alumnos son deshonestos y roban cosas de sus compañeros. Consideran que en una comunidad cristiana todo debe compartirse, de modo que se sienten libres de tomar cosas aje-

nas. El ANCC tuvo incluso casos en los que sospecharon que un estudiante había hurtado cosas de la librería o de la habitación de otro estudiante. Esas experiencias son dolorosas en la vida de un centro de capacitación, especialmente cuando resulta imposible comprobar quién es el culpable.

Estos son defectos graves en el carácter de un cristiano y arruinan la armonía en la comunidad. Los estudiantes que tienen un comportamiento antisocial necesitan cambiar de actitud. La disposición a modificar su conducta puede significar un importante paso en su desarrollo personal. Si se niegan a cambiar los instructores no podrán recomendarlos para la misión.

Algunos candidatos al trabajo misionero han tenido experiencias traumáticas y dolorosas que les dejaron heridas emocionales y afectaron su personalidad. Llevan una carga emocional que obstaculiza seriamente su relación con otros y su efectividad en el ministerio. Neuza Itioka describe las experiencias de la Misión Avante, en Brasil:

Muchos de los candidatos de AVANTE provienen de hogares destruidos y familias alcohólicas. Muchos de ellos sufrieron abuso en la infancia y algunos se están recuperando de relaciones incestuosas. Otros han tenido relaciones homosexuales o adicción a las drogas. Muchos estuvieron involucrados en sectas, espiritismo u otros ritos ocultistas.⁹

Los estudiantes que vienen de un trasfondo hindú o budista quizás todavía tienen miedo a los espíritus. Los estudiantes anglosajones quizás estuvieron involucrados en prácticas ocultistas o sufrieron opresiones espirituales. En esos casos los instructores deben destinar tiempo para ministrar a esos alumnos y orar por su liberación. Si la iglesia local del estudiante está cerca del centro es conveniente llamar a los pastores o ancianos para orar con el alumno.

Brindar apoyo pastoral

Los estudiantes pueden ser los primeros en tomar conciencia de que uno de sus compañeros está pasando por un tiempo difi-

cil. Pueden ayudarlo escuchando, animando, aconsejando y orando. Pueden estar en condiciones de hacer algo práctico para aliviar la situación. Si un estudiante tiene un desacuerdo con otro, sus compañeros pueden ayudarlos a acercarse y reconciliarse. Si el estudiante está agotado, otros pueden hacerse cargo de algunas de sus obligaciones. Si hay estudiantes líderes en la comunidad, estos pueden dar los pasos apropiados para ayudar a la persona en particular o para resolver la crisis. Muchos candidatos a misioneros son cristianos maduros y experimentados que están en perfectas condiciones para brindarse cuidado pastoral mutuo.

Generalmente, sin embargo, es responsabilidad de los tutores manejar problemas pastorales. Los instructores pueden escuchar a los estudiantes, animarlos a expresar sus sentimientos y a hablar sobre lo que les produce conflictos. Los estudiantes que sufren una pérdida de rol y de identidad podrían sentirse un poco desconcertados y humillados; por otra parte, es una experiencia de la que pueden aprender. Los tutores pueden recordar a los estudiantes que su valor como personas no depende de su posición en la sociedad o en la iglesia ni de sus logros profesionales, sino de su relación y posición delante de Dios.

En un curso sobre estudios pastorales los estudiantes pueden aprender a responder al *stress* y al cambio que inevitablemente tendrán que enfrentar en el trabajo misionero. Pueden empezar a reconocer las diferentes formas en que las personas reaccionan frente a los desacuerdos y a los enfrentamientos. Pueden comprender que un conflicto no es necesariamente una experiencia negativa sino un medio potencial de crecimiento y bendición. Los tutores pueden estimular a sus estudiantes a aplicar las lecciones a sus propias vidas en el seno de la comunidad. Pueden recomendar a sus estudiantes que escriban una monografía sobre temas pastorales y de esa forma ayudarlos a aplicar lo que aprendieron a su propia situación.

Si hay graves defectos en el carácter de un estudiante, el instructor debe hablar honestamente con él o ella como hermano o hermana en Cristo. A veces los estudiantes se sienten auténticamente sorprendidos por no haberse dado cuenta antes

de qué manera los perciben otras personas. Quizás se muestren agradecidos de que se les haya señalado algún defecto. Otros querrán retirarse rápidamente para pensar en lo que se les acaba de decir. Otros probablemente reaccionen airadamente e intenten justificarse.

Los capacitadores no son omnicompetentes. Ante algunos problemas pastorales quizás sientan que no son la persona más indicada para brindar ayuda. Deben estar dispuestos a recurrir a un miembro más experimentado en el equipo para que hable con algún estudiante en particular. Ocasionalmente durante el adiestramiento los estudiantes caen en una crisis mental o emocional. Quizás empiecen a comportarse de una forma impropia o aun extravagante. En tales ocasiones será necesario, en la medida en que sea posible, remitir al estudiante a un psiquiatra o consejero cristiano fuera del centro de capacitación.

Conclusión

La principal responsabilidad de los instructores es orar por sus alumnos. Pueden escuchar, animar, aconsejar o amonestar a los estudiantes, pero sólo el Espíritu Santo producirá un cambio permanente en sus vidas.

Capítulo 11

Evaluación y desarrollo

Sentado en los últimos bancos del aula, Amós se sentía frustrado. El profesor hablaba tan rápido que no podía entender lo que decía. Desconocía el significado de algunas de las palabras que estaba usando y no sabía cómo deletrearlas; se dio por vencido, dejó de tomar notas y se dedicó a garabatear en el cuaderno. Finalmente dejó de escuchar la exposición y empezó a soñar con el momento en que comenzaría su trabajo como misionero.

Al final del ciclo de charlas, cada estudiante recibió un cuestionario donde se les pedía que comentaran sobre la metodología de enseñanza de la materia. Amós se sentía reticente a responder el formulario. No quería decir nada negativo sobre el maestro. Pero luego pensó: “Si no digo cómo me siento, el curso se dictará exactamente igual el próximo año y otros estudiantes enfrentarán las mismas dificultades que tuve yo.”

Tomó coraje y se puso a escribir. Expresó su reconocimiento hacia el profesor y la importancia de la materia. Luego agregó que el curso le había resultado difícil porque no podía entender mucho de lo que se decía y, cuando lo entendía, no comprendía la relevancia para su propia situación.

Resultó que Amós no era el único con ese problema. Varios otros en la clase habían experimentado dificultades similares. En un primer momento el profesor se sintió sorprendido y desanimado cuando leyó los comentarios. Pronto se dio cuenta de que eran sugerencias bien intencionadas e importantes. Estaba deci-

dido a mejorar el curso, de modo que habló con Amós y los demás y les pidió consejo sobre las mejoras que podía hacer. Decidió eliminar algunos términos técnicos y explicar las palabras nuevas. Pensó en ejemplos que fueran más relevantes a la cultura de los estudiantes que a la suya. Sus esfuerzos fueron premiados, porque al año siguiente su curso fue uno de los más populares en todo el programa.

Evaluación de la materia

Los que capacitan a misioneros deben preguntarse periódicamente si están haciendo bien su trabajo. ¿Entienden los estudiantes lo que se les enseña? ¿Es la capacitación relevante para su futuro trabajo? ¿Podría mejorar el método de enseñanza?

La mejor manera de responder a esas preguntas es pedir a los estudiantes su opinión mediante una cartilla de evaluación. Al final del curso se les puede pedir que evalúen la forma en que se dictó la materia. ¿Fue el profesor un buen comunicador? ¿Era el material apropiado para sus necesidades? ¿Fue presentado en el nivel académico correcto? ¿Se desarrollaron los contenidos demasiado rápido o demasiado lento? ¿Se hizo uso de medios audiovisuales? ¿Se estimuló la discusión? ¿Había apuntes disponibles? Las tareas fuera del aula, ¿eran relevantes y de ayuda para el alumno? ¿Hizo el docente comentarios detallados y orientadores sobre la monografía del alumno? ¿Tuvo el curso la extensión apropiada o fue demasiado prolongado o demasiado breve?

Cada centro necesita diseñar un formulario de evaluación que satisfaga a sus necesidades y debe decidir con cuánta frecuencia evaluar un curso. No es necesario hacerlo cada vez que se lo dicta. ¡Hasta el docente más curtido se sentiría un tanto amenazado! Sin embargo es valioso evaluar cada asignatura de tanto en tanto, quizás cada dos o tres ciclos. El momento en que se realiza la evaluación es casi tan importante como el contenido de la cartilla. Los cuestionarios se pueden distribuir hacia el final del curso y pedirles a los estudiantes que los entreguen en la última clase. Otra alternativa es tomar cinco a diez minutos durante la última exposición para que los estudiantes escriban sus comen-

tarios. Esto garantiza un alto nivel de respuesta, ¡especialmente si no se autoriza a los alumnos a retirarse hasta que han entregado el cuestionario! En cambio, si las cartillas de evaluación se entregan al final de la última clase y se les pide que las entreguen al profesor o las dejen en la oficina, es muy posible que sólo una minoría las devuelva. Si se prefiere, la evaluación se puede responder en forma anónima.

Algunos piensan que es inapropiado que los estudiantes hagan comentarios sobre sus profesores. Si ese es el caso, tendrán que diseñar formas culturalmente aceptables de medir la efectividad de un determinado curso. Una asignatura que no recibe retroalimentación de parte de los estudiantes corre el riesgo de volverse ininteligible o irrelevante. (Véase un ejemplo de evaluación de una asignatura en el Apéndice 6.)

Es importante que los docentes analicen cuidadosamente los comentarios de los estudiantes. Ocasionalmente encontrarán que uno o dos de ellos son excesivamente expresivos, sea en sus alabanzas o en sus críticas. Cuando eso ocurre, el profesor no debe sentirse indebidamente orgulloso y tampoco desanimado. Los puntos de vista de una o dos personas no son necesariamente de todos. Si un número significativo de alumnos hace el mismo comentario, los docentes deben tomarlo en cuenta y modificar sus cursos correspondientemente. También es preciso que el director del programa lea las respuestas a fin de evaluar el trabajo de un determinado docente.

Evaluación del programa

Al final del período de capacitación es conveniente pedir a los estudiantes que evalúen el programa en su totalidad. Se puede diseñar un cuestionario apropiado que incluya preguntas sobre los estudios académicos, los cursos prácticos, los lugares de práctica, la disponibilidad de recursos, las instalaciones recreativas y las viviendas.

Esta encuesta puede mostrar el nivel de satisfacción que hay entre los asistentes. Determinará qué aspectos de la capacitación son los más apreciados por los estudiantes y cuáles les brindaron

menos ayuda. También indicará si es probable que los estudiantes recomienden el programa a otros.

En mi experiencia, la mayoría de los estudiantes usan las encuestas como una oportunidad para expresar su gratitud a la institución y al trabajo del personal. Cuando hacen sugerencias para el mejoramiento del programa, lo hacen con gratitud por lo que han recibido y con un genuino deseo de que la capacitación sea lo más apropiada posible.

En ANCC fuimos durante un tiempo responsables de un curso de actualización para misioneros. El último día les pedíamos a los que habían asistido al curso que nos dieran su evaluación. Los comentarios eran muy variados cada año, según las necesidades e intereses peculiares de los asistentes. En una ocasión, la mayoría de ellos dijo que le hubiera gustado tener más momentos devocionales. Al año siguiente muchos dijeron que hubieran preferido menos devocionales y más tiempo para analizar temas misionológicos polémicos. Procuramos no dejarnos influenciar demasiado por los comentarios de ninguno de los grupos sino más bien obtener un cuadro equilibrado a lo largo de varios años.

El propósito de la evaluación no es fomentar la actitud crítica de los estudiantes hacia la institución sino darles la oportunidad de revisar y clarificar lo que aprendieron y aprovechar su experiencia para mejorar el programa en beneficio de las futuras generaciones de estudiantes. Después de completar el cuestionario, es conveniente que los estudiantes revisen lo que han escrito con la persona que tiene responsabilidad pastoral hacia ellos.

También es valioso pedir opiniones a los estudiantes de años anteriores. Después de pasar un tiempo en la obra transcultural pueden tener una perspectiva diferente sobre la utilidad de su capacitación. Pueden advertir que algunas de las cosas que aprendieron resultaron mucho más valiosas de lo que se daban cuenta en ese momento. También es posible que hayan tomado conciencia de lo que faltaba en la capacitación y sugerir su inclusión en el programa.

Algunos centros piden opinión a las misiones e iglesias que

recibieron a los estudiantes después de ser capacitados. Algunos consultan a asesores externos que tienen experiencia en el área de la educación de adultos o de la capacitación misionera. También puede pedirse orientación a los miembros del consejo y a los profesores visitantes. La ayuda de los estudiantes, los graduados, las iglesias, las misiones, los miembros del consejo y los profesores visitantes, combinada con su propia experiencia y observación permitirá a los capacitadores revisar el programa y hacer mejoras.

Evaluación de los alumnos

Hacia el final del curso de capacitación se puede pedir a los estudiantes que respondan a un cuestionario de autoevaluación. ¿Piensan que han crecido espiritualmente? ¿Cuáles consideran que son sus ventajas y debilidades? ¿Se consideran a sí mismas personas extravertidas o introvertidas, líderes o acompañadores? ¿Se cansan fácilmente o son incansables? ¿Qué dones piensan que Dios les ha dado? ¿Qué lecciones les ha estado enseñando Dios? ¿Cómo se han llevado con los otros estudiantes? ¿Qué aspectos de la capacitación les han resultado difíciles? ¿Cuánto les ha costado adaptarse a la vida comunitaria y a una nueva cultura? ¿En qué medida se entienden y aceptan a sí mismos?

Después de que los estudiantes han tenido suficiente tiempo para reflexionar sobre esas preguntas, se los puede animar a compartir sus respuestas con su tutor. Esto le dará al estudiante la oportunidad de expresar qué fue difícil para él, y los tutores tendrán una puerta abierta para analizar con ellos en qué forma pueden mejorar su vida personal y espiritual.

Al terminar el período de formación, el centro querrá evaluar lo que han aprendido los estudiantes y verificar su potencial como futuros misioneros. En muchos casos se pedirá a los instructores que escriban referencias para la misión en la que los estudiantes esperan ser incorporados. La evaluación de los estudiantes debe incluir su desempeño y rendimiento académico, su carácter, desarrollo espiritual y efectividad en el ministerio.

Los docentes necesitarán verificar si los estudiantes incre-

mentaron su comprensión de las verdades bíblicas y de los principios misionológicos. ¿Han aprendido a pensar por sí mismos? ¿Serán capaces de aplicar lo que aprendieron en situaciones que enfrenten en el futuro? La idea no es que los instructores comparen las habilidades de los estudiantes entre sí sino saber si determinado estudiante creció en conocimiento y comprensión durante el curso. También evaluarán la cantidad y calidad del trabajo escrito de los estudiantes, comparándolos con sus rendimientos académicos previos.

Los instructores querrán evaluar el carácter y el desarrollo personal de los alumnos. Durante el período de capacitación observarán cómo se comportan, cómo se relacionan con sus pares y sus líderes, cómo manejan conflictos y dificultades, y cómo completan las tareas que se les asignan. Querrán discernir si los estudiantes están dispuestos a aprender, si son humildes, perseverantes y flexibles.

También se interesarán por el desarrollo espiritual del alumno. ¿Aumentó su conocimiento sobre Cristo y su compromiso con él? ¿Tienen disciplina en el estudio personal de la Biblia y en la oración? ¿Comprenden mejor sus propias fortalezas y debilidades?

Los capacitadores también querrán saber hasta qué punto son eficientes los estudiantes en su trabajo semanal en el ministerio. Las iglesias donde se desempeñan pueden opinar sobre el trabajo del estudiante, el personal del instituto puede visitar las iglesias para observarlos “en acción” y se puede requerir a los propios estudiantes que evalúen su ministerio.

Los destinos de práctica ministerial ofrecen una gran oportunidad para descubrir el potencial de los estudiantes para el servicio. Un miembro del personal acompañará a cada estudiante por lo menos durante una parte de la práctica. Si esto no fuera posible, un docente debería visitar al estudiante al menos una vez para evaluar cómo se está desempeñando. El pastor o misionero que supervisa la práctica puede hacer un informe exhaustivo. También se puede pedir a los estudiantes que escriban una crítica reflexiva sobre su práctica y que describan lo que han aprendido sobre el ministerio transcultural.

La evaluación de los estudiantes debiera ser un proceso continuo a lo largo del ciclo. En OTI el personal se reúne todas las semanas para verificar el progreso de los estudiantes, orar por sus necesidades y analizar los problemas pastorales que hubieran surgido:

La evaluación de los estudiantes es continua. Las áreas que se evalúan son el desarrollo espiritual, intelectual y físico, las habilidades académicas y prácticas, y las actividades dentro y fuera del aula.¹

La evaluación final del estudiante no debiera estar a cargo de una sola persona. En caso de ser posible, debiera ser analizada por todo el personal del programa de capacitación. Un miembro en particular puede juzgar equivocadamente a un alumno y escribir una referencia injusta. Un grupo de instructores, incluyendo el personal administrativo y docente, puede tener una perspectiva más amplia sobre sus puntos fuertes y débiles y producir una evaluación más equilibrada.

Desarrollo institucional y acreditación

La mayor parte de los centros de capacitación crece gradualmente. Un director escribió: “No creo en los cambios repentinos y dramáticos.” Algunos centros prolongan la extensión de los cursos; otros introducen nuevas materias. Todos reconocen la necesidad de adaptar y actualizar el programa para responder a los requerimientos rápidamente cambiantes del desafío misionero.

Muchos centros recibieron estímulo de parte de la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera. “Nos confirmó de que estábamos encaminados en la dirección correcta en la formación de misioneros.”² Otros agradecieron las publicaciones de la entidad³ y los subsidios que hicieron posible el intercambio de profesores. Los centros también valoraron la ayuda que recibieron de asociaciones misioneras nacionales e internacionales, tales como la Asociación Misionera de Brasil o la Comisión de Evangelismo y Misión de la Asociación Evangélica de África.

Al hacer planes con vistas al futuro, los centros de capacitación buscan más capacitadores calificados y más recursos para su biblioteca y centro de investigación. La mayoría procura mejorar su sistema de evaluación a fin de poder relacionar sus programas con las necesidades cambiantes en el campo misionero. Varias instituciones están preparándose para crecer. El OTI acaba de completar la construcción de nuevas instalaciones para sesenta estudiantes. El YCLT recibe ahora noventa candidatos para prepararlos para la misión.

La mayoría de los centros no busca acreditación en el sentido de otorgar grados o diplomas académicos.⁴ El adiestramiento que ofrecen es vocacional y primordialmente práctico. Sin embargo, tienen interés en procurar el reconocimiento formal de sus programas de capacitación práctica, integral y transcultural.

Robert Ferris, decano asociado de estudios doctorales en la Universidad Internacional de Columbia, señala los peligros y ventajas de la acreditación académica. Las instituciones que buscan acreditación quizás lo hacen solamente por el deseo de impresionar a otros, incorporarse a una élite o aumentar su prestigio. A fin de satisfacer las exigencias de una agencia de acreditación, quizás renuncien al compromiso inicial de brindar una capacitación vocacional integral. Ferris continúa:

Pese a esos peligros, la acreditación ofrece efectos beneficiosos. Los estudiantes, las iglesias vinculadas, las misiones y las agencias donantes tienen derecho a asegurarse de que el programa de capacitación de ese instituto merece su apoyo y participación. La clasificación del programa de formación también facilita la comunicación y cooperación con programas similares, y permite a la institución atraer estudiantes que serán bien atendidos.⁵

Ferris continúa argumentando que las instituciones formadoras deben clarificar las pautas bíblicas y educacionales sobre las que se basa su programa. Deben procurar acreditación compatible con esos compromisos. La acreditación tradicional enfatiza el rendimiento académico de los alumnos. Los programas de capacitación misionera se interesan especialmente por el desa-

rollo espiritual y personal de los estudiantes, su efectividad en el ministerio y su adaptabilidad a la vida y el trabajo en un contexto transcultural. Son esas cualidades las que deben formar la base sobre la cual la institución busque el reconocimiento apropiado.

Es posible que un programa de capacitación misionera sea acreditado por una agencia existente sin sacrificar sus propios compromisos distintivos. Por otro lado, si hay diferencias fundamentales entre la filosofía educativa del centro de capacitación y la agencia acreditante, “podrían tomar la decisión de que precisan recurrir a otra agencia de acreditación que refleje mejor sus prioridades.”⁶

Conclusión

La segunda mitad del siglo XX presenció un crecimiento explosivo de la iglesia en muchos lugares del Mundo de los Dos Tercios y en consecuencia, un aumento en el número de los misioneros provenientes de países no anglosajones. Estos nuevos misioneros están desempeñando un papel cada vez más estratégico en la evangelización del mundo. Sin embargo, al igual que sus hermanos y hermanas provenientes de los países anglosajones que tradicionalmente enviaban misioneros, necesitan ser cabalmente preparados para la tarea.

Met Castillo describe las graves consecuencias que se presentan cuando los misioneros, tanto de Occidente como del Mundo de los Dos Tercios son enviados al campo de misión sin la formación adecuada o sin ninguna preparación en absoluto:

Los misioneros no entrenados: (1) tendrán una vida de constante frustración porque no tendrán recursos para enfrentar la realidad de la vida misionera, (2) se verán limitados en su efectividad porque no podrán dar más que lo que ellos mismos tienen. Su incapacidad para distinguir entre la realidad cultural y los mandamientos bíblicos puede llevarlos a imponer su propia cultura sobre el pueblo al que sirven o, por el contrario, ceder al sincretismo y caer presa de prácticas pecaminosas propias de esa cultura.¹

Los centros de capacitación misionera que hemos mencionado en este libro son todas instituciones de vanguardia en la nueva corriente de capacitación de misioneros en el Mundo de los Dos Tercios. Durante las dos últimas décadas se han esforzado por desarrollar programas de preparación misionera adecuados a sus

contextos culturales. Por cierto estas instituciones no declaran tener todas las respuestas, pero han descubierto principios que promueven la preparación adecuada de misioneros transculturales.

Al finalizar mi estudio sobre esos institutos formativos, les pregunté a ellos mismos qué consejos podían brindar a quienes estuvieran por iniciar un nuevo programa misionero. A continuación transcribo diez sugerencias que mencionaron:²

1. Antes de iniciar el proyecto, estudie los centros misioneros que ya están funcionando en su área. Utilice los recursos de la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera y el Directorio Mundial de Centros de Capacitación Misionera.

2. En lo posible establezca el programa en cooperación con otras organizaciones, luego de haber considerado cuidadosamente las dificultades de tal emprendimiento.

3. Comience con pocos estudiantes y un curso modesto. Continúe creciendo a un ritmo progresivo y gradual. Esto es mejor que iniciar un programa amplio que podría resultar menos efectivo y más difícil de administrar.

4. Busque docentes y administradores consagrados. Ellos son los que dan la pauta del programa y definen el clima espiritual.

5. Elija el sitio de emplazamiento del programa con mucho cuidado. No acepte el primer lugar disponible. Analice costos, accesibilidad, recursos y ministerio futuro de los estudiantes. Ubique el centro donde el personal pueda llevar a cabo un ministerio permanente de evangelismo y servicio.

6. Si las circunstancias lo permiten, opte por un programa con residencia. Insista desde el comienzo en la necesidad de que el personal y los estudiantes vivan en el mismo lugar; haga notar las ventajas de una comunidad transcultural residente.

7. Si está organizando un programa no residencial, comprométase a mantener un enfoque integral en la capacitación. Incorpore al programa elementos que estimulen el desarrollo personal y espiritual de los estudiantes y faciliten la adquisición de habilidades prácticas.

8. Prepare a la familia completa para el servicio misionero.

Insista en que los cónyuges se capaciten juntos, asegurándoles atención para los niños.

9. Comunique a los estudiantes que saldrán al campo misionero para servir a otros y que su modelo es el Señor Jesucristo.

10. Construya su programa de capacitación sobre un fundamento de oración. Busque un grupo de sostén que se comprometa a orar dos veces al mes por su proyecto.

Las conclusiones y recomendaciones de este libro han sido tomadas de la experiencia de capacitadores de misioneros en todo el mundo. Confío en que aquellos que ya están participando en la formación de misioneros, tanto en los países anglosajones como en otros lugares del mundo, se beneficiarán de los descubrimientos que estos centros hicieron y de las lecciones que aprendieron. Es mi oración que los que están por iniciar un programa de capacitación encuentren estímulo para comenzar y tengan una idea más clara de los principios y pautas prácticas para una capacitación misionera transcultural más efectiva.

Referencias

Capítulo 1

1. Patrick Johnstone: *Operation World*, Zondervan, Grand Rapids, 1993, p. 25.

2. L. Keyes: *The Last Age of Missions: A Study of Third World Missionary Societies*, William Carey Library, Pasadena, 1983, y Larry Pate: *A Handbook of Two-Thirds World Missions with Directory/Histories/Analysis*, Marc, Monrovia, 1989.

3. Sang Cheol Moon: "Who Are the Korean Missionaries? (1994)" en: *The Pabalma*, Korean Research Institute for Missions, Seúl, 1994, pp. 1-8.

4. David Tai-Woong Lee: "A Missionary Training Programme for University Students in South Korea", disert. doct., Trinity Evangelical Divinity School, 1983.

5. "The Directory of the Nigeria Evangelical Missions Association", Ibadan, 1993.

6. Larry Pate: "The Changing Balance in Global Mission" en: *International Bulletin of Missionary Research* 15, Nº 2, pp. 56-61.

7. James Wong: *Missions from the Third World*, Church Growth Study Centre, Singapur, 1973, p. 73.

8. Citado en Roger E. Hedlund: "Missionary Training in the Indian Context", en: *Indigenous Missions in India*, R. E. Hedlund (ed.) y F. Hrangkhuma, Church Growth Research Center, Madrás, 1980, pp. 59-78.

9. Paul B. Long: "Discipling the Nations: Training Brazilians

for Intercultural Mission”, disert. doct., Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1981.

10. Panya Baba: “Frontier Mission Personnel”, en: *Seeds of Promise*, A. Starling (ed.), William Carey Library, Pasadena, 1981, p. 119.

11. P. S. Thomas: “The Need for Missionary Training and General Concerns”, documento presentado en la Consulta Nacional sobre Capacitación Misionera, Madrás, India, 21-23 de septiembre de 1992. Transcripto con permiso.

12. J. Herbert Kane: *A Concise History of the Christian World Mission*, Baker Book House, Grand Rapids, 1983, p. 176.

Capítulo 2

1. Raymond Winsdor (ed.): *World Directory of Missionary Training Centres*, 2da. ed., Pasadena, William Carey Library, 1995.

2. C. David Harley: “A Comparative Study of IMTF-Related Missionary Training Centres in the Two-Thirds World”, disert. doct., Universidad Internacional de Columbia, 1992.

3. ‘Bayo Famoure: *Training to Die: A Manual on Discipleship*, Capro Media Services, Jos, 1989.

4. “Nigeria Evangelical Missionary Institute”, folleto publicitario, Nigeria Evangelical Missions Association, Jos, 1990.

5. Algunos de los libros publicados por NEMI son: *An Introduction to Missions*, 1988; *Cross-Cultural Christianity: A Textbook in Cross-Cultural Communication*, 1989, y *A Daily Guide for Language and Culture Learning*, 1990.

6. “Africa Inland Church Missionary College Prospectus”, AIC Press, Eldoret, 1991.

7. *Ibid.*, 9.

8. Actualmente sí reciben mujeres solteras.

9. “The Philosophy and Ethos of OTI Training”, Indian Evangelical Mission, Bangalore, n. d., p. 2.

10. Titus Loong: "Training Missionaries in Asia: The Asian Cross-Cultural Training Institute", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 44.

11. Ibid.

12. David Tai-Woong Lee: "Towards a Korean Training Model" en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 70.

13. "Global Ministries Study Centre", folleto publicitario, Global Ministry Training Centre, Seúl, 1991.

14. David Tai-Woong Lee: "Towards a Korean Training Model" en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 72.

15. Ted. W. Ward: *Living Overseas: A Book of Preparations*, Free Press, N. York, 1984, p. 257.

16. Larry Pate: "The Changing Balance in Global Mission", *International Bulletin of Missionary Research* 15, Nº 2, p. 31.

Capítulo 3

1. "Nigeria Evangelical Missionary Institute", folleto publicitario, Nigeria Evangelical Missions Association, Jos, 1990, p. 3.

2. "Africa Inland Church Missionary College Prospectus", AIC Press, Eldoret, 1991, p. 9.

3. "The Philosophy and Ethos of OTI Training", Indian Evangelical Mission, Bangalore, n. d., p. 2.

4. Algunos institutos de capacitación procuran combinar el entrenamiento práctico y la acreditación. Ver la sección "Yavatmal College for Leadership Training" en el capítulo 2.

5. "Global Professionals Training Institute", *Training* 94, Nº 2, p. 4.

Capítulo 4

1. Ebenezer Sunder Raj (ed.): *The Management of Indian Missions*, Indian Missions Association, Madrás, 1992, pp. 185-187.

2. Raja B. Singh, cap. 9-10 en: *The Management of Indian Missions* (Ebenezer Sunder Raj, ed.), Indian Missions Association, Madrás, 1992, pp. 63-88.

3. Ver, por ejemplo, los capítulos sobre formación de una sociedad, conducción de reuniones administrativas, administración de propiedades y estilos de liderazgo.

Capítulo 5

1. "Outreach Training Institute", encuesta, Bangalore, 1992.

2. "Asian Cross-Cultural Training Institute", encuesta, Singapur, 1992.

3. Ibid.

4. "Outreach Training Institute", encuesta, Madrás, 1992.

5. J. Mutunga: "Africa Inland Church Missionary College", encuesta, Eldoret, 1992, p. 8.

Capítulo 6

1. Neuza Itioka: "Third World Missionary Training: Two Brazilian Models", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 118.

2. "Catalogue of Brazilian Mission Boards and Agencies", SEPAL, Sao Paulo, 1993, p. 97. Según esta encuesta, el 11% de los misioneros brasileños permanecen menos de un año en el campo de misión y el 29% entre dos y tres años. Las estadísticas del año 1993 registraron 1.793 misioneros brasileños que se desempeñaban en ambientes transculturales dentro y fuera de Brasil.

3. "The Philosophy and Ethos of OTI Training", Indian Evangelical Mission, Bangalore, n. d., p. 1.

4. Neuza Itioka: "Third World Missionary Training: Two Brazilian Models" en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, pp. 111-120.

Capítulo 7

1. El 93.8% de los misioneros coreanos son graduados universitarios. Un 38,5% posee una licenciatura o un doctorado. *Korean Missions Handbook*, Korean Research Institute for Missions, Seúl, 1994.

2. Ver Don Richardson: *Eternity in Their Hearts*, Regal Books, Ventura, 1981.

3. John S. Mibiti: *African Religions and Philosophy*, Heineman, Ibadan, 1969, pp. 29-38.

4. John S. Mibiti: *Concepts of God in Africa*, SPCK, Londres, 1970, p. 71.

5. Don Richardson: *Peace Child*, Regal Books, Ventura, 1974.

6. Don Richardson: *Eternity in Their Hearts*, Regal Books, Ventura, 1981, p. 112.

7. Panya Baba: "Frontier Mission Personnel" en: *Seeds of Promise*, A. Starling (ed.), William Carey Library, Pasadena, 1981, p. 119.

8. Rhena Taylor: *Rough Edges*, IVP & Patmos, Leicester, 1978, y *The Prisoner and Other Stories*, Marc & Patmos, Londres, 1987.

Capítulo 8

1. "Asian Cross-Cultural Training Institute", folleto publicitario, ACTI, Singapur, 1991, p. 6.

2. "Africa Inland Church Missionary College Prospectus", AIC Press, Eldoret, 1991, p. 11.

3. K. Rajendran: Documento presentado a la Asociación Misionera India, 3 de junio de 1994, pp. 4-5.

4. P. Buttrey: "Well Prepared for the First Term", inédito, 1992.

5. Paul E. Pierson: "A North American Missionary Trainer Responds to Two-Thirds World Concerns", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 196.

6. Sang Cheol Moon: "Who Are the Korean Missionaries?" (1994), en: *The Pabalma*, Korean Research Institute for Missions, Seúl, 1994, p. 5.

7. "Outreach Training Institute", encuesta, 1992, p. 6.

8. "Global Ministry Training Centre", encuesta, 1992, p. 6.

9. Titus Loong: "Training Missionaries in Asia" en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 45.

Capítulo 9

M. S. Knowles: *The Modern Practice of Adult Education*, Association Press, N. York, 1970, y *The Adult Learner: A Neglected Species*, Gulf Publishing Company, Houston, 1978.

2. Por ejemplo, E. Farley: *The Fragility of Knowledge*, Fortress Press, Filadelfia, 1988; R. W. Ferris: *Renewal in Theological Education: Strategies for Change*, Billy Graham Centre, Wheaton, 1990; William D. Taylor (ed.), *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, Paternoster Press, Exeter, 1991; R. L. Youngblood (ed.), *Excellence and Renewal: Goals for Accreditation of Theological Education*, Paternoster Press, Exeter, 1989.

3. D. Kornfield: "Seminary Education Towards Adult Learning Alternatives" en: *Missions and Theological Education in World Perspective*, H. M. Conn y S. F. Rowen (ed.), Associates of Urbanus, Farmington, 1984, p. 180.

4. Raymond Winsdor: *World Directory of Missionary Training Centres*, 2da. ed., William Carey Library, Pasadena, 1995.

5. David Tai-Woong Lee: "Towards a Korean Training

Model” en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 78.

6. J. Hildebrandt: “Africa Inland Church Missionary College” en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 101.

7. Ibid.

8. D. N. Bowen y E. A. Bowen: “What Does It Mean To Think, Learn, Teach?” en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 203.

9. D. N. Bowen y E. A. Bowen: “Contextualising Teaching Methods in Africa”, *Evangelical Missions Quarterly* 25, 1989, pp. 270-275.

10. H. Griffith: “We Can Teach Better Using African Methods”, *Evangelical Missions Quarterly* 21, pp. 248-249.

11. Ibid., pp. 251-252.

12. R. J. Downey: *Ministerial Formation in Africa: Implications of the Experiential Component for Training Zairian Alliance Church Leadership*, Fuller Tehological Seminary, School of World Mission, Pasadena, 1985.

13. Ibid., p. 2.

14. James E. Plueddemann: “Culture, Learning and Missionary Training” en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 221.

15. Barbara H. Burns: *Teaching Cross-Cultural Missions Based on Biblical Theology: Implications of Ephesians for the Brazilian Church*, Trinity Evangelical Divinity School, Wheaton, 1987, p. 115.

16. T. K. Park: *A Two-Thirds World Mission on the Move: The Missionary Movement in the Presbyterian Church in Korea*, Fuller Tehological Seminary, School of World Mission, Pasadena, 1991.

17. David Tai-Woong Lee: "A Missionary Training Programme for University Students in Korea", disert. doct., Trinity Evangelical Divinity School, 1983, p. 73.

18. A. T. Pothen: *Indigenous Cross-Cultural Missions in India and Their Contribution to Church Growth: With Special Emphasis on Pentecostal-Charismatic Missions*, Fuller Theological Seminary, School of World Mission, Pasadena, 1990, p. 122.

Capítulo 10

1. Gary R. Collins: *Christian Counselling: A Comprehensive Guide*, Word Books, Waco, 1980, pp. 100-107.

2. Titus Loong: "Training Missionaries in Asia", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 49.

3. Marjory F. Foyle: *Honourably Wounded: Stress Among Christian Workers*, MARC Europa, Londres, 1987, pp. 20-23.

4. Ted Ward: *Living Overseas: A Book of Preparations*, Free Press, N. York, 1984, p. 102.

5. "Outreach Training Institute", encuesta, 1992, p. 6.

6. William T. Kirwan: *Biblical Concepts for Christian Counselling*, Baker Book House, Grand Rapids, 1984, pp. 156-157.

7. Ibid. p. 75.

8. Lois McKinney: "New Directions in Missionary Education", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 242.

9. Neuza Itioka: "Two Brazilian Models", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 113.

Capítulo 11

1. "Global Ministry Training Centre", encuesta, 1992.

2. Por ejemplo: William D. Taylor (ed.), *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, Paternoster Press, Exeter, 1991; Jonathan Lewis (ed.): *Working Your Way to the Nations: A Guide to Effective Tentmaking*, William Carey Library, Pasadena, 1993; William D. Taylor (ed.): *Kingdom Partnerships for Synergy in Missions*, William Carey Library, Pasadena, 1994; Raymond Winsdor (ed.): *World Directory of Missionary Training Centres*, 2da. ed., William Carey Library, Pasadena, 1995.

3. "Training for Cross-Cultural Ministries", Boletín de la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera.

4. Una excepción la constituye un grupo de entidades en la India que recientemente lanzaron un programa que otorga título de Bachiller en Misiones.

5. Robert W. Ferris: "Appropriateness and Accreditation in Missionary Training", en: *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 235.

6. *Ibid.*, p. 236.

Apéndice 1

Cuestionario para centros de capacitación misionera vinculados a la Comunidad Internacional de Capacitación Misionera

A. Trasfondo histórico e información general

1. ¿Cuándo se fundó la institución?
2. ¿Cuál es el propósito declarado por el cual se creó la institución?
3. ¿Cuál es el cuerpo directivo de la institución?
4. ¿Está el programa de capacitación diseñado para:
 - a. Misioneros de tiempo prolongado?
 - b. Misioneros autosostenidos?
 - c. Obreros misioneros por períodos breves?(Por favor indique los que sean pertinentes).
5. ¿Están los estudiantes preparándose para el ministerio transcultural en:
 - a. Su propio país?
 - b. Otro país?
 - c. Otro continente?(Por favor indique los que sean pertinentes).
6. ¿Proviene sus alumnos de:
 - a. Un mismo trasfondo cultural?
 - b. Trasfondos culturales similares?

- c. Trasfondos culturales muy diferentes?
(Por favor indique los que sean pertinentes)

- 7. ¿Están los estudiantes preparándose para:
 - a. Evangelizar y plantar iglesias?
 - b. Ministrar en una iglesia ya constituida?
 - c. Desarrollar ministerios de servicio?
 - d. Otros? (Sea específico).
(Por favor indique los que sean pertinentes)

B. Selección y expectativas respecto al personal

- 8. ¿Qué cualidades personales y espirituales se requiere que posea el personal docente?
- 9. ¿Qué calificaciones académicas se requiere a los que enseñan en su programa?
- 10. ¿Qué grado de experiencia en misión transcultural se espera de ellos?
- 11. ¿Qué otros criterios se aplican en la selección del personal?
- 12. ¿Cuál es el nivel de interacción del personal con los estudiantes fuera del aula?
 - a. Ningún contacto.
 - b. Contacto ocasional.
 - c. Contacto frecuente.
 - d. Contacto casi constante.
- 13. ¿Hasta qué punto está el personal comprometido en evangelización y ministerio junto con los estudiantes?

C. Selección de los estudiantes

- 14. ¿Qué calificación se requiere a los estudiantes para ingresar al programa?
- 15. Por favor indique el grado de importancia que asigna a los siguientes aspectos (1 = no es importante; 5 = muy

importante):

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| a. Evidencias de madurez cristiana | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b. Pertenencia a una agencia misionera | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c. Sostén de la iglesia local | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d. Efectividad en el ministerio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e. Experiencia transcultural | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
16. ¿Qué papel juega la iglesia local en la administración del programa y en la capacitación y selección de los estudiantes?
17. ¿Qué orientación da la institución a los estudiantes sobre la relación entre las misiones y la iglesia local?

D. Teoría educativa

18. ¿En qué medida se aplicaron teorías educacionales específicas durante el diseño del programa y la elección del enfoque de la enseñanza?
19. Los candidatos a la obra misionera provienen de una amplia variedad de trasfondos culturales, sociales, profesionales y académicos. Algunos tuvieron ya considerable experiencia en el ministerio cristiano y el servicio transcultural. ¿En qué forma aprovecha el programa esta experiencia?
20. ¿Cuáles de las siguientes técnicas interactivas de aprendizaje utilizan?
- Debates.
 - Estudios de casos.
 - Dramatización de roles.
 - Juegos de simulación.
 - Investigación individual.
 - Lecturas guiadas.
 - Tormenta de ideas.
 - Tutoría.
 - Teatro.
 - Seminarios conducidos por estudiantes.

- k. Ejercitaciones para aprendizaje de idiomas.
 - l. Demostraciones.
21. ¿Qué porcentaje del programa se dedica a las técnicas interactivas de aprendizaje mencionadas arriba?
- a. Menos del 25%.
 - b. Entre 25 y 50%.
 - d. Más del 50%.
 - e. Difícil de estimar.
22. ¿Qué oportunidades tienen los estudiantes de aprender o desarrollar habilidades del ministerio en situaciones concretas de servicio?

E. Capacitación integral

23. ¿Cuáles considera los aspectos más importantes de su programa de capacitación? Por favor priorice los siguientes aspectos con números: 1 = menos importante; 5 = más importante.
- a. Desarrollar el carácter espiritual.
 - b. Aprender a vivir en comunidad.
 - c. Desarrollar una perspectiva personal sobre la misión.
 - d. Aprender a evangelizar en un contexto transcultural.
 - e. Desarrollar la eficiencia para el ministerio.
 - f. Otros.
24. ¿Qué cursos prácticos ofrecieron durante el año pasado?
- a. Atención de animales.
 - b. Atención primaria de la salud.
 - c. Electrónica básica.
 - d. Albañilería.
 - e. Carpintería.
 - f. Odontología.
 - g. Cocina (Producción de alimentos).
 - h. Peluquería.

- i. Conducción de vehículos.
 - j. Idiomas (Lingüística).
 - k. Instrumentos musicales.
 - l. Fotografía.
 - m. Costura.
 - n. Mecanografía.
 - o. Mantenimiento de vehículos.
 - p. Uso de procesadores de textos.
25. ¿Cuáles han demostrado ser los medios más efectivos para promover el desarrollo espiritual de sus estudiantes?
 26. La mayoría de los candidatos a la obra misionera habrán experimentado algunos sufrimientos y traumas psicológicos en la vida. Algunos quizás adquirieron modalidades de comportamiento que podrían perjudicar su futuro ministerio. ¿Cómo favorecen estas cosas la maduración personal de los estudiantes?
 27. Los candidatos a la misión quizás fueron psicológicamente dañados o demoníacamente influenciados en el pasado. ¿Qué provisión se hace para atender estos problemas pastorales más graves?
 28. ¿Qué dificultades se presentan con frecuencia entre los estudiantes, y cómo se las atiende?
 29. ¿Acompañan los cónyuges a los estudiantes durante su preparación? En caso afirmativo, ¿qué se ha previsto para que sean también capacitados? ¿Hay una guardería para los niños?

F. Contextualización

30. ¿En qué forma se adaptó el programa de capacitación al contexto cultural en el que está ubicado el centro, en términos de:
 - a. Contenido del curso?
 - b. Metodología de enseñanza?
31. ¿Cómo se prepara a los estudiantes para vivir en un

ambiente transcultural?

32. ¿Cómo aprenden los estudiantes a presentar el evangelio en un nuevo contexto cultural?
33. ¿Cuáles señalaría como los tres temas teológicos más importantes que deben ser tomados en cuenta por los estudiantes en ese contexto cultural?

G. Evaluación

34. ¿Cómo se evalúa la efectividad del ministerio de los estudiantes?
35. ¿Cómo se evalúan las condiciones del estudiante para el servicio misionero?
36. ¿Cómo se evalúa la efectividad del programa de capacitación?

H. Evolución del programa

37. Desde su creación, ¿se han realizado cambios significativos en el contenido, estructura o extensión del programa de capacitación? ¿Cuáles han sido las razones que llevaron a esos cambios?
38. ¿En qué medida el desarrollo fue estimulado por el vínculo con la Fraternidad Internacional de Capacitación Misionera u otras instituciones de adiestramiento misionero?
39. ¿Qué planes tienen para el futuro desarrollo del programa?
40. ¿Buscará el centro acreditación del programa? En caso afirmativo, ¿de quién y por qué?
41. ¿Qué aspectos de la capacitación que brindan consideran importantes y no han sido incluidos en estas preguntas?
42. ¿Qué consejos daría a quienes están por iniciar un programa similar en otra parte del mundo?
43. ¿Hay algo más que desearía compartir acerca de su programa de capacitación misionera o de su centro?

Apéndice 2

Capacitación integral

Pregunta N° 23 del Cuestionario: ¿Cuáles considera los aspectos más importantes de su programa de capacitación? Por favor dé prioridad a los siguientes aspectos con números (1 = menos importante; 5 = más importante).

	AMTC	GMTC	NEMI	OTI	AICMC	ACTI	Totals
a. Desarrollar el carácter espiritual.	5	3	5	4.5	2	3.5	23
b. Aprender a vivir en comunidad.	4	4	1	4.5	4	3.5	21
c. Desarrollar una perspectiva personal sobre la misión.	2.5	5	3	2.5	1	3.5	17.5
d. Aprender a evangelizar en un contexto transcultural.	2.5	1	4	2.5	5	3.5	18.5
e. Desarrollar la eficiencia para el ministerio.	1	2	2	1	3	1	10

Observaciones:

- GMTC, NEMI y AICMC asignaron simple prioridad con una numeración de 1 a 5.
- AMTC colocó los puntos (c) y (d) al mismo nivel, en tercer lugar.
- OTI consideró los aspectos (a) y (b) como primera prioridad, (c) y (d) la siguiente, y (e) como el menos importante.
- ACTI consideró los cuatro primeros puntos como de igual importancia.
- Aunque los institutos no respondieron a la pregunta de la misma manera, todas las respuestas fueron claras respecto a cuáles son las prioridades de su institución.

Apéndice 3

Cursos prácticos

Pregunta N° 24 del Cuestionario: ¿Qué cursos prácticos han enseñado durante el año pasado?

	AMTC	GMTC	NEMI	OTI	AICMC	ACTI
a. Atención de animales					X	
b. Atención primaria de la salud	X	X	X	X	X	X
c. Electrónica básica						X
d. Albañilería		X	X	X	X	
e. Carpintería		X	X		X	X
f. Odontología						
g. Cocina (Producción de alimentos)	X	X		X	X	X
h. Peluquería		X				
i. Conducción de vehículos		X			X	
j. Idiomas (Lingüística)	X	X	X	X	X	X
k. Instrumentos musicales				X	X	
l. Fotografía				X		X
m. Costura		X		X	X	X
n. Mecanografía					X	
o. Mantenimiento de vehículos		X	X	X	X	(X)
p. Uso de procesadores de texto		X				X

Observación:

(x) El curso solía ofrecerse pero ya no se ofrece.

Apéndice 4

Asuntos doctrinales clave

¿Cuáles señalaría como los tres temas teológicos más importantes que deben ser tomados en cuenta por los estudiantes, en ese contexto cultural?

AMTC (Brasil)

- Guerra espiritual.
- Señales y maravillas.
- [El destino de] Los que nunca escucharon el evangelio.

GMTC (Corea)

- Bautismo del Espíritu Santo.
- La iglesia y la misión.
- La salvación y las otras religiones.

NEMI (Nigeria)

- Guerra espiritual.
- Tribalismo.
- El individuo y la comunidad.

OTI (India)

- Contextualización.
- Dios y la creación.
- Dios y la historia.

AICMC (Kenya)

- Demonología.
- Pecado.
- Salvación.

ACTI (Singapur)

- Contextualización.
- Evangelismo vs. preocupación social.
- Pecado.

Apéndice 5

Biblioteca básica para el candidato a la obra misionera

Los siguientes títulos son entregados a todos los que se capacitan en el Instituto Misionero en Eldoret del AIC, Kenya:

1. Ralph D. Winter y Steven C. Hawthorne, editores: *Perspectives on the World Christian Movement: A Reader*, William Carey Library, Pasadena, 1981.
2. Donald McGavran: *Understanding Church Growth* (3^a ed.), C. Peter Wagner (ed.), Eerdmans, Grand Rapids, 1990.
3. Gottfried Osei-Mensah: *Wanted: Servant Leaders*, Africa Christian Press, Ghana, 1990.
4. David J. Hesselgrave: *Communicating Christ Cross-Culturally*, Zondervan, Grand Rapids, 1978.
5. Don Richardson: *Peace Child* (hay trad.), Regal Books, Ventura, 1974.
6. Richard J. Gehman. *African Traditional Religion in Biblical Perspective*. Kijabe, Kenya” Kesbo Publications, 1989.
7. Richard J. Gehman: *Theologia Katika Mazigara ya Africa* (una teología ambiental).
8. David Werner: *Where There Is no Doctor* (está traducido al español), Hesperion, Palo Alto, 1977.
9. “Agriculture in East Africa.”

Apéndice 6

Evaluación del alumno sobre los cursos expositivos y las tareas asignadas (*)

Nombre del curso: _____

Expositor: _____

Ciclo: _____

Año: _____

Nombre del alumno (opcional): _____

Haga un círculo en el número o la frase que mejor indique cómo describe usted el curso. Los números van desde 5 (= muy bueno) hasta 1 (= inadecuado). Por favor escriba sus comentarios adicionales: son de mucha utilidad.

A. El curso teórico

1. ¿En qué medida el curso cumplió con los objetivos fijados en el programa? 5 4 3 2 1
Especifique qué objetivos no se cumplieron, en su opinión.
2. ¿Cuáles son las tres cosas más importantes que aprendió por medio de este curso?
3. ¿Qué efecto tuvo el curso en usted? Por ejemplo, ¿qué decisión práctica lo desafió a hacer respecto a su vida y futuro ministerio?
4. ¿Cómo describiría el estilo del expositor para presentar el material?

* Usado en All Nations Christian College. Reproducido con permiso.

- a. Organización / estructura / dinámica 5 4 3 2 1
Comentarios:
- b. Uso de materiales adicionales 5 4 3 2 1
Comentarios:
- c. Lenguaje / vocabulario 5 4 3 2 1
Comentarios:
- d. Velocidad para hablar 5 4 3 2 1
Comentarios:
- e. Nivel de estímulo: 5 4 3 2 1
Comentarios:
5. ¿Cómo calificaría el uso de ayudas visuales / retroproyector / pizarrón por parte del expositor?
- a. Usados en exceso.
- b. Usados apropiadamente.
- c. Escasamente usados.
- d. No se usaron.
- e. No eran necesarios para este curso.
6. El tiempo destinado al curso fue:
- a. Excesivo.
- b. Adecuado.
- c. Escaso.
7. ¿Con qué eficiencia cubrió el expositor los temas principales? 5 4 3 2 1
¿Qué otras áreas debieron haberse cubierto?
8. ¿Se superpone este curso con otros en el programa?
Sí / No
- En caso afirmativo: ¿Con cuáles? ¿En qué temas?
9. ¿En qué medida considera esencial este curso en el currículo? 5 4 3 2 1

B. Lecturas

10. ¿Qué proporción de la lectura recomendada para el curso completó?
- Toda.
 - La mayor parte.
 - Parte.
 - Nada.

Comentarios:

11. Si se requería lectura semanal, el volumen era:
- ¿Excesivo?
 - ¿Más o menos acorde a lo que podía realizar?
 - ¿Fácil de completar y podría haber hecho más?
12. ¿Qué libro o artículo en particular le resultó de más ayuda?
13. En la biblioteca, los títulos recomendados para el curso:
- ¿Estaban disponibles?
 - ¿Eran muy requeridos y difíciles de conseguir?
¿En el caso (b), ¿qué títulos en particular?

C. Tareas asignadas

14. ¿Escribió la monografía correspondiente al curso?
Sí / No

En caso afirmativo, por favor responda las preguntas 15 a 18.

15. ¿En qué medida la tarea profundizó su comprensión de la materia? 5 4 3 2 1

Comentarios:

16. ¿En qué grado fue de ayuda la bibliografía indicada para la tarea? 5 4 3 2 1
17. ¿Puede sugerir otros libros o artículos que consultó usted mismo?
18. ¿Puede sugerir otro título o tema de interés para la monografía?

Bibliografía

Asia Missions Congress: *World Missions: The Asian Challenge*, Seúl, Corea, Evangelical Fellowship of Asia, 1990.

Atkins, A: "Know Your Own Culture: A Neglected Tool for Cross-Cultural Ministry" en: *Evangelical Missions Quarterly* 26, 1990, p. 266-271.

Baba, Panya: "Frontier Mission Personnel" en: *Seeds of Promise*, A. Starling (ed.), William Carey Library, Pasadena, 1981 p. 114-123.

Bowen, D. N. y E. A. Bowen: "Contextualizing Teaching Methods in Africa" en: *Evangelical Missions Quarterly* 25, 1989, p. 270-275.

—: "What Does It Mean to Think, Learn, Teach?" en: *Internationalising Missionary Training*, William D. Taylor (ed.), Paternoster Press, Exeter, 1991, p. 203-216.

Brierley, P: *Survey of British Missionaries*, MARC Europa, Londres, 1986.

Britt, W. G: "Pretaining Variables in the Prediction of Missionary Success Overseas" en: *Journal of Psychology and Theology* 11, 1983, p. 203-212.

Burns, Barbara H: *Teaching Cross-Cultural Missions Based on Biblical Theology: Implications of Ephesians for the Brazilian Church*, Trinity Evangelical Divinity School, Wheaton, 1987.

Castillo, M: "Missiological Education: The Missing Element in Mission Strategy" en: *Asian Pulse* 7, Nº 2, 1973, p. 2-5.

—: "Let's Think Clearly about Missionary Training" en: *Bridging Peoples* 8, Nº 1.

—: "Mobilizing Asian Missionaries" en: *Missionasia* 9, Nº 3,

1991, p. 1-4.

Clement, A. H., y otros: *Cross-Cultural Christianity: A Textbook in Cross-Cultural Communication*, Nigeria Evangelical Missionary Institute, Jos, 1989.

Collins, G.: *Christian Counselling: A Comprehensive Guide*, Word Books, Waco, 1980.

Conn, H. M., y S. F. Rowen: *Mission and Theological Education World Perspective*, Associates of Urbanus, Farmington, 1984.

Coyle, K.: "Formation for Mission: An Asian Perspective", *SEDOS 4*, 1989, p. 113-122.

Downey, R. J.: *Ministerial Formation in Africa: Implications of the Experiential Component for Training Zairian Alliance Church Leadership*, Fuller Theological Seminary, School of World Mission, Pasadena, 1985.

Ezemadu, R. (ed.): *The Directory of the Nigeria Evangelical Missions Association*, Nigeria Evangelical Missions Association, Ibadan, 1993.

Famonure, B.: *Training to Die: A Manual on Discipleship*, Capro Media Services, Jos, 1989.

Famonure, N.: *Tears of a wife*, Capro Media Services, Jos, 1989.

Ferris, Robert W.: *Establishing Ministry Training: A Manual for Program Developers*, William Carey Library, Pasadena, 1995.

—: *Renewal in Theological Education: Strategies for Change*, Billy Graham Center, Wheaton, 1990.

Foyle, Marjory J.: *Honourably Wounded: Stress among Christian Workers*, MARC Europa, Londres, 1987.

Fuller, Lois K.: *Going to the Nations: An Introduction to Cross-Cultural Missions*, Nigeria Evangelical Missionary Institute, Jos, 1993.

—: *The Missionary and His Work*, Nigeria Evangelical Missionary Institute, Jos, 1991.

Goring, P.: *The Effective Missionary Communicator: A Field Study of the Missionary Personality*, Billy Graham Center, Wheaton, 1991.

Griffith, H.: "We Can Teach Better Using African Methods" en: *Evangelical Missions Quarterly* 21, 1985, p. 248-252.

Harley, C. David: "A Comparative Study of IMTF-Related Centres in the Two-Thirds World", disert. doct., Columbia International University, 1992.

Hedlund, R. E.: "Missionary Training in the Indian Context", en *Indigenous Missions in India*, R. E. Hedlund (ed.), y F. Hrangkhuna, Church Growth Research Center, Madras, 1980, p. 59-78.

Howell, A.: *A Daily Guide to Language and Culture Learning*, Nigeria Evangelical Missionary Institute, Jos, 1990.

India Missions Association: *India Missions*, Madras, 1991.

Johnstone, Patrick: *Operation World* (hay trad.), Zondervan, Grand Rapids, 1993.

Jones, M. "Preparation for the Missionary Service: Training for Work in a New Culture" en: *Christian Brethren Review* 36, p. 31-38.

Kane, J. Herbert: *A Concise History of the Christian World Mission*, Baker Book House, Grand Rapids, 1983.

Keyes, Larry E.: *The Last Age of Missions: A Study of Third World Missionary Societies*, William Carey Library, Pasadena, 1983.

Kirwan, William T.: *Biblical Concepts for Christian Counselling*, Baker Book House, Grand Rapids, 1984.

Korean Research Institute for Missions: *Korean Missions Handbook*, KRIM, Seúl, 1994.

Lee, David Tai-Woong: "A Missionary Training Programme for University Students in South Korea", disert. doct., Trinity Evangelical Divinity School, 1983.

Lewis Jonathan (ed.): *Working Your Way to the Nations: A Guide to Effective Tentmaking*, William Carey Library, Pasadena, 1993.

Long, P.B.: "Discipling the Nations: Training Brazilians for Inter-Cultural Mission", disert. doct., Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1981.

—: "Equipping Nationals for Cross-Cultural Ministry", en: *Evangelical Missions Quarterly* 20, 1984, p. 283-288.

Loong, Titus: "Training Missionaries in Asia: The Asia Cross—Cultural Training Institute" en: *Evangelical Review of Theology* 14, p. 168-178.

McKinney, Lois: "Cultural Attunement of Programmed Instruction: Individualism-Group and Expository-Discovery Dimensions", disert. doct., Michigan State University, 1973.

Park, T. K.: *A Two Thirds World Mission on the Move: The Missionary Movement in the Presbyterian Church in Korea*, Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1991.

Pate, Larry: *A Handbook of Two-Thirds World Missions with Directory / Histories / Analysis*, MARC, Monrovia, 1989.

—: "The Changing Balance in Global Mission" en: *International Bulletin of Missionary Research* 15, N° 2, p. 56-61.

Ponraj, S.D.: *An Introduction to Missionary Anthropology*, Emerald Academic Press, Madras, 1993.

—: *Church Growth Studies in Mission*, Indian Institute of Multi-Cultural Studies, Bihar, 1988.

—: *Church Planting Approach to Mission*, Indian Institute of Multi-Cultural Studies, Bihar, 1987.

—: *Man of the Missions Field*, Indian Institute of Multi-Cultural Studies, Bihar, 1990.

Pothen, A.T.: *Indigenous Cross-Cultural Missions in India and their Contribution to Church Growth: With Special Emphasis on Pentecostal-Charismatic Missions*, Fuller Theological Seminary, School of World Mission, 1990.

Ro, Bong Rin: *Train Asians in Asia: A New Missionary Strategy*, Asian Theological Association, Taichung.

—: "Train Asians in Asia" en: *East Asia Millions*, Junio-Julio 1992, p. 48-50.

Sargunum, M.E.: *Mission Mandate: A Compendium on the Perspective of Missions in India*, Mission India 2000, Madras, 1992.

SEPAL: *Catalogue of Brazilian Mission Boards and Agencies*, Sao Paulo, SEPAL, 1993.

Stacey, V.: "Levels, Styles and Locations of Training Programs" en: *Gospel and Islam*, D. M. McCurry (ed.), MARC, Monrovia, 1979.

Sunder Raj, Ebenezer (ed.): *The Management of Indian Missions*, India Missions Association, Madras, 1992.

Taylor, William D.: "Training the New Harvesters" en: *Training for Cross-Cultural Ministeries 1*, p: 2-3.

— (ed.): *Internationalising Missionary Training: A Global Perspective*, Paternoster Press, Exeter, 1991.

Ward, T.W.: *Living Overseas: A Book of Preparations*, Free Press, N. York, 1984.

—: "Educational Preparation of Missionaries: A Look Ahead" en: *Evangelical Missions Quarterly 23*, 1987, p. 398-404.

Williams, E.: *Sacrifice or Investment?*, Outreach Publications, Indian Evangelical Mission, Bangalore, 1985.

Windsor, Raymond: *World Directory of Missionary Training Centres* (2da. ed.), William Carey Library, Pasadena, 1985.

Wong, J.: *Missions from the Third World*, Church Growth Study Centre, Singapur, 1973.