



Mennonite
Church
Canada

Mennonite
Church
USA

Acreditación ministerial, competencias y educación

Iglesia Menonita de Canadá

Iglesia Menonita de EE. UU.

I. Antecedentes

Los representantes de las conferencias regionales y los programas de educación pastoral de la Iglesia Menonita de EE. UU. se reunieron en Glen Eyrie, Colorado, en otoño del 2003. En esta reunión, un comité de escucha notó entre los participantes un interés en explorar el desarrollo de estándares educativos de toda la iglesia para la acreditación ministerial.

En diciembre del 2004, con el aliento de los ministros de conferencias, se formó un equipo de trabajo que examinaría este interés. El equipo de trabajo inició sus tareas en la primavera del 2006 y presentó un informe en la reunión de ministros de conferencias de noviembre del 2006. El informe dio cuenta del desarrollo de estándares educativos para la ordenación por parte de una cantidad de conferencias regionales. El informe también indicó que el equipo de trabajo no fue capaz de coincidir respecto de la conveniencia de desarrollar estándares para toda la iglesia. En su reunión anual del 2006, los ministros de conferencias alentaron al equipo de trabajo a seguir con su tarea y a presentar una recomendación en la reunión de ministros de conferencias de noviembre del 2007.

Un grupo más pequeño del equipo de trabajo original se reunió en marzo del 2007. Participaron del encuentro: Dorothy Nickel Friesen, Ertell Whigham, Carlos Romero, Gilberto Flores y Keith Harder. Darrell Baer planeaba estar en la reunión, pero una enfermedad le impidió asistir.

El equipo de trabajo se enfocó en tres preguntas generales:

1. ¿Qué problemas y preocupaciones de la situación actual necesitan tratarse?
 - Aplicación despareja de las expectativas educativas y de capacitación.
 - La forma de gobierno brinda fundamento, pero se necesita mayor especificidad.
 - Confianza en las credenciales ministeriales otorgadas por las conferencias cuando los pastores pasan de una conferencia a otra.
 - Interés en incrementar las expectativas en términos de competencias y resultados; ¿qué cosas nos ayudarán a cumplir con nuestro llamado misional?
 - Comentarios para los programas de educación pastoral y sus instructores respecto al currículo y los programas de capacitación a pastores.
 - Significado e importancia de la ordenación en un entorno posmoderno.
2. ¿Qué resultados estamos esperando en la vida y el ministerio de los candidatos y en las congregaciones a las que sirven? (Ver la tabla titulada “Competencias centrales para la acreditación y la educación ministerial”).
3. ¿Qué programas y/o cursos educativos/de capacitación ayudarían a generar estos resultados? (Tabla).

Conclusión y recomendación:

46 El equipo de trabajo identificó seis “**competencias centrales**” que aumentan la eficacia en el ministerio y
47 que deberían considerarse en el proceso de evaluación del llamado de uno al ministerio de ordenación. (Las
48 competencias centrales se basan en el trabajo de una reunión conjunta entre el Comité de Educación
49 Teológica y Pastoral [TPEC, por sus siglas en inglés] y el Comité de Educación para Pastores de la Agencia
50 Menonita de Educación, llevada a cabo en EE. UU. en marzo del 2006). El equipo de trabajo identificó
51 también la “**base de conocimientos**” y el “**conjunto de habilidades**” que respaldan a cada competencia.
52 La tabla de las competencias centrales identifica:

- 53 1. seis **competencias** centrales,
- 54 2. la **base de conocimientos**,
- 55 3. el **conjunto de habilidades/prácticas** que le dan cimiento a cada competencia,
- 56 4. el **contenido de la formación** educativa/de la capacitación que ayudará a desarrollar cada
57 competencia y
- 58 5. una muestra de los programas y **sistemas de entrega** que ayudarán a formar estas competencias.
- 59 6. Además, el equipo identificó **resultados anticipados en la congregación** para cada competencia.

60 Debido a que la tabla es un breve resumen, también se ha desarrollado un “**resumen narrativo**” y un
61 “**comentario**” sobre la tabla. El comentario expone de manera más detallada cada competencia, qué
62 moldea y conforma a cada una, cómo podrían desarrollarse estas competencias y cómo serían los resultados
63 congregacionales.

64 El equipo de trabajo recomienda que aquellos que en las conferencias tienen la responsabilidad de otorgar
65 la ordenación se enfoquen en las competencias centrales, considerándolas la base de su discernimiento para
66 otorgar la ordenación. Se recomienda examinar a todos los candidatos para la ordenación teniendo en vista
67 estas competencias centrales como base para la ordenación.

68
69 Este enfoque se basa en la noción de que la ordenación debería aumentar la eficacia dentro del ministerio.
70 “El propósito del ministerio es dar fruto en el servicio a Dios” (*Una comprensión compartida del liderazgo*
71 *de la iglesia: manual de política para la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.*, p.
72 23 en la versión en inglés). Al encomendarle un oficio ministerial a un individuo, la iglesia puede esperar
73 que la persona ordenada funcione de maneras que “edifiquen el cuerpo de Cristo” (Efesios 4) y ayuden a la
74 iglesia a cumplir con su misión. Sobre esta base, el proceso de otorgamiento de la ordenación debería
75 incluir la consideración de la clase de competencias y capacidades que contribuirán a un ministerio eficaz.
76 Enfocarse en las competencias permitirá respetar y hablarles a aquellos que han tenido distintos grados de
77 acceso a oportunidades de educación formal.

78 En la sección II, “Calificaciones para el ministerio”, *Una comprensión compartida del liderazgo de la*
79 *iglesia: manual de política para la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.* destaca
80 tres categorías principales: el carácter personal, el llamado y la función. Hay una gran superposición entre
81 las competencias centrales identificadas por el equipo de trabajo y estas “calificaciones”. El ministerio
82 ordenado se fortalecerá y clarificará si los comités de acreditación de las iglesias y las conferencias
83 regionales son más explícitos y directos sobre la clase de competencias que se necesitan para tener un
84 ministerio eficaz y si además conforman el cimiento para el ministerio ordenado en la Iglesia Menonita de
85 EE. UU. y de Canadá, basando sus decisiones en los mismos criterios acordados.

86
87 Debido a que se diseñan cursos de estudio particulares, programas de grado académicos específicos,
88 estándares educativos y currículos centrales para desarrollar la competencia en el ministerio, el equipo de
89 trabajo afirma la importancia de los programas de capacitación formal de grados y la preferencia por que
90 los ordenandos tengan una maestría en teología. *Una comprensión compartida del liderazgo de la iglesia:*
91 *manual de política para la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.* dice: “Aunque el
92 nivel recomendado para el ministerio pastoral es la maestría en teología, resulta igualmente importante que
93 un pastor tenga la voluntad de crecer y aprender. La educación continua es el estándar de práctica esperado
94 para todos los pastores. Es de vital importancia para sostener el ministerio” (p. 29 en la versión en inglés).

95

96 Además de considerar la educación y capacitación de un candidato, incorporar el concepto de las
97 competencias en el proceso de examinación servirá para clarificar el significado de la ordenación y
98 fortalecer la práctica del ministerio.

99 Todos los candidatos para la ordenación participarán de este proceso de examinación, incluidos aquellos
100 que posean títulos formales y aquellos que han sido ordenados previamente en otra denominación. El
101 cuerpo acreditador tratará las deficiencias en cualquiera de estas competencias utilizando una variedad de
102 sistemas de entrega para diseñar cursos de capacitación adicionales o de refuerzo, ya sea antes de que se
103 otorgue la licencia para la ordenación o como condiciones a cumplir durante el proceso de otorgamiento de
104 la licencia antes de otorgarse la ordenación. Se desarrollarán recursos y herramientas de evaluación con el
105 fin de asistir a los comités de acreditación en esta examinación y discernimiento.

106 La tabla estará disponible para potenciales candidatos al ministerio ordenado con el fin de servir de guía en
107 la autoevaluación y el discernimiento. También la utilizarán aquellos encargados de diseñar y brindar
108 educación, capacitación y programas de formación pastoral.

109 El cuerpo acreditador de la conferencia/iglesia regional conservará toda la autoridad para establecer quién
110 recibe la licencia para la ordenación o a quién se le otorga la ordenación, basando su decisión en las
111 competencias centrales que se emplearían a lo largo de la Iglesia Menonita de EE. UU. y de Canadá.

112 El 29 de noviembre del 2007, los ministros de conferencias de la Iglesia Menonita de EE. UU. afirmaron el
113 uso de las seis competencias identificadas en este documento para determinar quién debería recibir la
114 licencia hacia la ordenación y quién debería ser ordenado. Se alentó a las conferencias regionales a empezar
115 a utilizar y poner a prueba las competencias y la guía de entrevistas en su proceso de acreditación. En la
116 reunión de ministros de iglesias/conferencias regionales del 2008 se hizo una revisión de la experiencia con
117 este enfoque así como de los comentarios.

118 Posteriormente, la Iglesia Menonita de Canadá puso el documento a prueba en diversos grupos de liderazgo
119 y entre ministros de iglesias regionales. En la reunión de ministros de iglesias/conferencias regionales de
120 diciembre del 2009, en consulta con el liderazgo ministerial de la Iglesia Menonita de EE. UU., recomendó
121 efectuar cambios menores. Las modificaciones fueron aceptadas e incorporadas en el documento actual.
122 Lee Lever y Karen Martens Zimmerly editaron el documento final.

123 En la reunión anual llevada a cabo en diciembre del 2013, los ministros de iglesias/conferencias regionales
124 y representantes de AMBS y EMS revisaron este documento y la **Tabla de acreditación ministerial, seis**
125 **competencias centrales y educación**, y discutieron algunos cambios de importancia. Se designó un equipo
126 de trabajo (Lois Johns Kaufmann, presidenta, David Martin, Stephen Kriss y Clarence Rempel) para revisar
127 los dos documentos y presentar una versión actualizada en la reunión anual de los ministros de
128 iglesias/conferencias regionales de diciembre del 2014. Para esa discusión también estuvieron presentes los
129 representantes de AMBS y EMS. Se hicieron más sugerencias para los documentos, las cuales el equipo de
130 trabajo finalmente incorporó.

134 **II. Descripción narrativa de las competencias ministeriales como base para la** 135 **ordenación**

136 Evaluar las competencias como base para la ordenación no implica que solo debería ordenarse a las
137 personas que poseen competencias muy desarrolladas. Todos están en un recorrido de desarrollo de su
138 capacidad y potencial para el ministerio, así como de su competencia en el ministerio. El proceso resumido
139 en *Una comprensión compartida del liderazgo de la iglesia: manual de política para la Iglesia Menonita*
140 *de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.* sugiere esto al decir que el primer paso hacia la ordenación es
141 una “licencia hacia la ordenación”. El otorgamiento de esta licencia es seguido por lo general por al menos
142 dos años más de pruebas y desarrollos, cuando se realiza otra entrevista para evaluar el llamado y la
143 capacidad del candidato para el ministerio ordenado antes de otorgarse la ordenación. Y aun cuando
144 alguien es ordenado, existe un desarrollo y una formación continuos durante toda la vida en pos del

145 ministerio ordenado. Por lo tanto, la competencia debería pensarse como el potencial y la capacidad para un
146 ministerio competente.

147 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y la Iglesia
148 Menonita de Canadá estén **profunda y firmemente cimentados en el relato bíblico** y sus textos. Esto
149 implica conocer la narrativa bíblica, estar cimentados en ella y ser formados por ella de manera continua.
150 Implica estar inmersos en el relato bíblico y habitar en él. También implica saber cómo se estableció el
151 texto/canon en la comunidad cristiana primitiva. Implica interpretar y entender la Biblia desde una
152 perspectiva cristológica, en la cual la vida, la muerte, la resurrección y las enseñanzas de Jesús son las
153 claves para su interpretación y en la cual la verdad se ancla en Jesucristo y en las Escrituras que relatan su
154 historia.

155
156 La ordenación para el ministerio cristiano también incluye la competencia para comunicar el mensaje de la
157 Biblia a través de la predicación y enseñar a quienes están en la iglesia y más allá de la iglesia. Incluye la
158 capacidad de ayudar a los demás a desarrollar sólidas habilidades de interpretación, comprender el
159 significado del texto bíblico y aplicarlo en la vida cotidiana. Incluye ayudar a la iglesia a transformarse en
160 una “comunidad hermenéutica” en la que los congregados indagan juntos las Escrituras y permiten que la
161 Biblia moldee su vida interna y su testimonio en el mundo.

162
163 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
164 **entiendan y encarnen los principios anabautistas centrales**. Esto incluye tener conciencia de los temas y
165 los principios teológicos que han conformado la historia anabautista/menonita y que siguen conformando
166 los valores y el testimonio anabautista, tal como se formulan en *Confesión de fe en una perspectiva*
167 *menonita*. Esto implica el compromiso de practicar y enseñar los principios anabautistas/menonitas y de
168 ministrar, dar testimonio y ejercer el liderazgo en congruencia con estos principios, incluyendo el
169 discipulado, la comunidad y la misión (el trabajo por la paz y la evangelización).

170
171 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá den
172 evidencia de una **espiritualidad continuamente moldeada por el infinito amor de Dios, la vida, muerte**
173 **y resurrección de Jesucristo y el poder transformador del Espíritu Santo**. Quienes participan del
174 ministerio cristiano estarán moldeados por una relación activa con el Dios trino, por el compromiso de
175 seguir a Jesús en su camino y por una apertura constante a la dirección de Dios y a la obra transformadora
176 del Espíritu Santo. Tendrán un ávido interés y un afán por discernir lo que Dios está haciendo en el mundo.

177
178 Quienes han sido ordenados tendrán la capacidad y la disposición de dar testimonio del evangelio de
179 Jesucristo en palabra y acción (1 Pedro 3) y la capacidad de equipar a otros para que den testimonio de
180 Jesús y su camino. También tendrán la capacidad de brindar cuidados y consejería pastorales que
181 contribuyan a la formación espiritual de individuos, la comunidad de fe y aquellos que están fuera de la
182 iglesia.

183
184 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
185 **tengan un sano sentido de sí mismos y la capacidad de entablar y mantener relaciones sanas** con otras
186 personas. Esto implica un llamado claro y vital al ministerio ordenado y un discernimiento activo continuo
187 de los dones espirituales, las capacidades para el ministerio (por ej., Romanos 12.3) y los roles ministeriales
188 (por ej., Efesios 4). Esto conlleva la capacidad de tomar posiciones claras, la capacidad de seguir sus
189 convicciones sin imponérselas a los demás y la capacidad de tener desacuerdos con otros sin rencor.
190 Implica tener un respeto sano por la diversidad y la capacidad de convivir creativamente con las diferencias
191 y el conflicto (ver *Acuerdos y desacuerdos en amor*). Conlleva el compromiso y la capacidad de aprender a
192 lo largo de toda la vida y una sana curiosidad acerca de la vida, uno mismo y los demás.

193
194 Quienes han sido ordenados entenderán y aceptarán límites adecuados en las relaciones, incluyendo los
195 límites sexuales. Reconocerán la importancia de la rendición de cuentas al monitorear los límites y manejar
196 el estrés que el ministerio conlleva a menudo.

197
198 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
199 tengan la competencia para **brindar un involucramiento y un liderazgo misional enfocado** dentro de su
200 contexto ministerial. Creemos que la iglesia es indispensable para proclamar el obrar de Dios en el mundo
201 (Efesios 3.10) y debe funcionar como una señal visible del reino de Dios. En el contexto social posmoderno
202 y poscristiano cada vez más característico de la sociedad norteamericana, es imperativo que los líderes
203 pastorales conciben que su rol implica ser más que “capellanes” de la comunidad de fe. Es crucial que las
204 congregaciones entiendan la calidad de su vida comunitaria y espiritual como un don que Dios llama a
205 compartir con las personas de su vecindario. En este punto de su historia, la iglesia recurre a los líderes
206 pastorales y a los líderes laicos para que colaboren en el ejercicio de un liderazgo misional fuerte, de modo
207 que nuestras congregaciones puedan participar activamente en la comunidad local y global con la paz de
208 Jesucristo.

209
210 Los pastores y los líderes de la congregación requieren las habilidades necesarias para **reconocer e**
211 **interpretar dónde está obrando Dios en el contexto de su ministerio y entender que, como “pueblo**
212 **enviado”, la congregación y sus miembros están recibiendo la invitación de Dios a ser embajadores**
213 **de la paz de Jesús.** Esto involucra desarrollar competencias para el liderazgo misional, una conciencia de
214 las realidades sociales, políticas y económicas de la comunidad local, afinar la percepción de dónde está
215 obrando el Espíritu más allá de la iglesia y una apreciación del ambiente intercultural, ecuménico,
216 ecológico, eclesial y global del ministerio. También implica una conciencia del racismo sistémico y una
217 visión de ser una iglesia antirracista.

218 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
219 tengan **capacidad de liderazgo.** Los líderes ordenados de la iglesia reconocerán y atenderán su posición
220 (oficio), persona y tareas. El liderazgo ordenado implica la autoridad conferida que surge de la posición de
221 uno y la autoridad ganada que surge de la persona misma, de sus relaciones y de su funcionamiento. Los
222 líderes ordenados que aceptan la autoridad conferida a su oficio y la autoridad ganada en su práctica
223 ejercerán el liderazgo con claridad y determinación.

224
225 Un liderazgo congruente con los valores anabautistas tendrá sus raíces y cimientos en la relación de la
226 persona con Jesús y aspirará a ejercer el liderazgo como Jesús lo ejerció. Esta clase de liderazgo cultivará
227 un clima de confianza y seguridad en el que se evocarán y empoderarán los dones y las capacidades
228 ministeriales de los demás de manera colaborativa. Los líderes que tienen en claro sus dones y su llamado
229 reconocerán que no poseen todos los dones que la iglesia necesita (Efesios 4) y respetarán, acogerán y
230 potenciarán el liderazgo de aquellos que tienen otros dones. El liderazgo empoderado mediante la
231 ordenación rendirá cuentas ante la iglesia que le otorga la autoridad para el ministerio.

232
233 El liderazgo ordenado tendrá la capacidad de conducir de manera competente a la iglesia en sus rituales
234 públicos y será un vocero idóneo para la iglesia en sus relaciones ecuménicas. El liderazgo ordenado tendrá
235 una comprensión básica y una apreciación de las dinámicas sistémicas y organizativas; será capaz de
236 ejercer el liderazgo en medio de cambios organizativos, así como de ayudar a guiar a la iglesia hacia el
237 cumplimiento de su llamado misional.

238 **III. Ver la “Tabla de acreditación ministerial, seis competencias centrales y**
239 **educación”.**

240 **IV. Comentario sobre las competencias**

241 **Relato bíblico:**

242 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
243 estén **profunda y firmemente cimentados en el relato bíblico** y sus textos. Esto implica conocer la
244 narrativa bíblica y sus temas, estar cimentados en ella y ser formados por ella de manera continua.
245 Implica estar inmersos en el relato bíblico y habitar en él. También implica saber cómo se estableció

246 el texto/canon. Implica interpretar y entender la Biblia desde una perspectiva cristológica, en la cual
247 la vida, las enseñanzas, la muerte y la resurrección de Jesús son claves para su interpretación, y en la
248 cual la verdad se ancla en Jesucristo y en las Escrituras que relatan su historia.

249
250 La ordenación para el ministerio cristiano también incluye la competencia para enseñarles el relato
251 bíblico a otros y ayudar a los demás a desarrollar sólidas habilidades de interpretación, comprender el
252 significado del texto bíblico y aplicarlo en la vida cotidiana. Incluye ayudar a la iglesia como
253 “comunidad hermenéutica” a indagar juntos las Escrituras y permitir que la Biblia moldee su vida
254 interna y su testimonio en el mundo.

- 255 1. Conocimientos
 - 256 • La Biblia y su formación
 - 257 • Contenidos bíblicos
 - 258 • Principios hermenéuticos
 - 259 • Diversos trasfondos culturales de los textos bíblicos
- 260 2. Habilidades/prácticas
 - 261 • Predicación y enseñanza eficaz de la Biblia y proclamación de las buenas nuevas
 - 262 • Habilidades interpretativas y exegéticas
 - 263 • Lee las Escrituras misionalmente
 - 264 • Crea una comunidad hermenéutica
- 265 3. Contenido de la formación
 - 266 • Curso breve sobre la Biblia (nivel de colegio universitario)
 - 267 • Curso de hermenéutica bíblica que incluya la hermenéutica anabautista
- 268 4. Sistema de entrega
 - 269 • Curso formal de nivel de colegio universitario o de posgrado; opciones de diploma
270 y certificado
- 271 5. Resultados en la congregación
 - 272 • El relato bíblico formará la vida, los valores y los procesos de la congregación
 - 273 • La visión de la verdad estará anclada en Jesús y la Biblia
 - 274 • Conocimientos bíblicos básicos

275 **Historia y teología anabautista:**

276 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
277 **entiendan y encarnen los principios anabautistas centrales.** Esto incluye tener conciencia de los
278 temas y los principios teológicos que han conformado la historia anabautista/menonita y que siguen
279 conformando los valores y el testimonio anabautista, tal como se formulan en *Confesión de fe en una*
280 *perspectiva menonita*. Esto implica el compromiso de practicar y enseñar los principios
281 anabautistas/menonitas y de ministrar, dar testimonio y ejercer el liderazgo en congruencia con estos
282 valores. Los ministros crecerán en el conocimiento de un relato anabautista global que honre la
283 diversidad de las personas que son anabautistas en la actualidad.

- 284 1. Conocimientos
 - 285 • Capacidad de reconocer las corrientes principales de la historia anabautista y sus
286 contextos históricos
 - 287 • Capacidad de identificar los elementos centrales de la teología anabautista y de
288 reconocer a la vez que existen múltiples historias y corrientes anabautistas que se
289 reflejan en el siglo XVI y en la historia menonita posterior.
 - 290 • Conciencia de un relato anabautista global que honre la diversidad de los
291 anabautistas de la actualidad
 - 292 • *Confesión de fe en una perspectiva menonita*
 - 293 • *Una comprensión compartida del liderazgo de la iglesia: manual de política para*
294 *la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.*
- 295 2. Habilidades

- 296 • Capacidad de comunicar y encarnar las creencias, los valores y las prácticas
- 297 anabautistas/menonitas
- 298 • Capacidad de transferir el relato anabautista/menonita al contexto ministerial de uno
- 299 • Interpretar la Biblia con una hermenéutica anabautista y alentar el desarrollo de una
- 300 “comunidad hermenéutica” en la congregación
- 301 • Compromiso con el discipulado y el trabajo por la paz como aspectos integrales al
- 302 evangelio
- 303 • Capacidad de enseñar metodologías éticas
- 304 3. Recursos/contenido de la formación
- 305 • Cursos anabautistas/menonitas sobre historia, misión, trabajo por la paz, discipulado
- 306 y ética anabautista
- 307 • *Confesión de fe en una perspectiva menonita*
- 308 • *Una comprensión compartida del liderazgo de la iglesia: manual de política para*
- 309 *la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.*
- 310 • Confesiones históricas, confesiones contemporáneas, Convicciones compartidas del
- 311 Congreso Mundial Menonita
- 312 4. Sistemas de entrega
- 313 • Cursos a través de seminarios y colegios universitarios menonitas/anabautistas
- 314 • Ver apéndice B
- 315 5. Resultados en la congregación
- 316 • Las congregaciones estarán enraizadas en un discipulado, una fe comunitaria y un
- 317 discernimiento continuos y en otros valores anabautistas/menonitas
- 318 • Las congregaciones afirmarán una identidad menonita de manera activa
- 319 • Las congregaciones participarán de la extensión del shalom de Dios para todas las
- 320 personas, tanto a nivel global como en su vecindario

321 **Espiritualidad y discipulado cristiano:**

322 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
 323 den **evidencia de una espiritualidad continuamente moldeada** por el infinito amor de Dios, la
 324 vida, muerte y resurrección de Jesucristo y el poder transformador del Espíritu Santo. Quienes
 325 participan del ministerio cristiano estarán moldeados por una relación activa con el Dios trino de la
 326 Biblia, por el compromiso de seguir a Jesús y su camino y por una apertura constante a la dirección
 327 de Dios y a la obra transformadora del Espíritu Santo. Tendrán un ávido interés y un afán por
 328 discernir lo que Dios está haciendo en el mundo.

329 Quienes han sido ordenados tendrán la capacidad y la voluntad de dar testimonio del evangelio de
 330 Jesucristo en palabra y obra (1 Pedro 3) y de equipar a otros para que den testimonio de Jesús y su
 331 camino.

332 1. Conocimientos

- 333 • Entender la teología del Dios trino y haber tenido un encuentro personal con el Dios
- 334 que se revela en la Biblia
- 335 • Reconocer y valorar la variedad de espiritualidades, prácticas espirituales y estilos
- 336 de adoración
- 337 • Transformación continua mediante la “renovación de su mente” (Romanos 12.1)
- 338 • Centralidad de la identidad propia enraizada en ser amado por Dios

339 2. Habilidades

- 340 • La espiritualidad es una experiencia que se vive a través de las Escrituras, la oración
- 341 y una formación continua
- 342 • Compromiso con seguir a Jesús en la vida y compartir el evangelio cristiano en
- 343 palabra y obra; conocer a Cristo mediante el seguimiento de Cristo (Hans Denck)
- 344 • Contribuye a la formación espiritual de individuos y de la comunidad de fe

- Desarrolla la facultad para el liderazgo misional incrementando la capacidad de ver el mover de Dios
 - Ejercer el liderazgo en la capacidad de adorar fuera de las preferencias propias
 - Predicar y enseñar sobre la sexualidad sana
3. Contenido de la formación
- Practicar disciplinas espirituales personales y comunitarias
 - Aprender acerca de los propósitos, el amor y la gracia de Dios mediante las experiencias del amor de Dios en momentos buenos y momentos difíciles.
 - Adoración comunitaria
 - Involucrarse con otros grupos cristianos
4. Sistemas de entrega
- Clases y seminarios sobre disciplinas espirituales
 - Prácticas de disciplina y formación espiritual
 - Dirección espiritual y amistades espirituales
 - Herramientas para el crecimiento personal: Myers-Briggs, eneagrama, DiSC
5. Resultados en la congregación
- La congregación desarrolla su capacidad de ser misional
 - La congregación desarrolla su capacidad de amar a Dios, a uno mismo y a los demás
 - Una congregación formada activamente por el amor y los propósitos de Dios
 - La congregación es desafiada a seguir a Jesús de manera activa y a invitar a otros a hacer lo mismo
 - Capacidad de recibir y ofrecer perdón y gracia

368 **Comprensión y conciencia de uno mismo e inteligencia emocional:**

369 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
 370 tengan un sano sentido de sí mismos y la capacidad de entablar y mantener relaciones saludables con
 371 otras personas. Esto implica un llamado claro y vital al ministerio ordenado y un discernimiento
 372 activo continuo de los dones espirituales, las capacidades para el ministerio (por ej., Romanos 12.3) y
 373 los roles ministeriales (por ej., Efesios 4). Esto conlleva la capacidad de tomar posiciones claras y la
 374 capacidad de tener desacuerdos con otros sin rencor. Implica tener un respeto sano por la diversidad y
 375 la capacidad de convivir creativamente con las diferencias y el conflicto (ver *Acuerdos y desacuerdos*
 376 *en amor*). Conlleva el compromiso y la capacidad de aprender a lo largo de toda la vida y una sana
 377 curiosidad acerca de la vida, uno mismo y los demás.

378 Quienes han sido ordenados entenderán y aceptarán límites adecuados en las relaciones, incluyendo
 379 los límites sexuales. Reconocerán la importancia de la rendición de cuentas al monitorear los límites
 380 y manejar el estrés que a menudo conlleva el ministerio.

1. Conocimientos
 - Clara conciencia del llamado de uno como hijo amado de Dios y del llamado al ministerio
 - Conciencia de uno mismo y autoconocimiento
 - Influencia de la familia de origen
 - Dones y habilidades
 - Concepto de los límites y del potencial de abusar del poder proveniente del oficio ministerial
 - Comprensión de las técnicas de intervención ante crisis y conciencia de uno en medio de la crisis
 - Comprensión de los valores personales y su impacto en el ministerio
 - Inteligencia emocional
2. Habilidades
 - Prácticas de acción-reflexión en el ministerio y las relaciones

- 395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
- Manejo del estrés y los límites
 - Reconoce y practica límites (no se impone sobre otros ni permite que otros se le impongan)
 - Reconoce situaciones potenciales de abuso de poder en el oficio pastoral
 - Reconoce sus vulnerabilidades y reacciones
 - Manejo de conflictos
 - Capacidad de escuchar y hacer preguntas en situaciones tensas
 - Resiste la tentación de hacer aquello que otros están llamados a hacer y que son capaces de hacer por su cuenta
 - Tiene habilidades básicas para la mediación de conflictos y reconoce los escenarios adecuados para utilizarlas
 - Entabla y mantiene relaciones saludables con otros (relaciones personales, con pares y pastorales); expresión emocional apropiada
 - Aprendizaje durante toda la vida
 - Tiene una sana curiosidad acerca de la persona y la vida en general
 - Aprende de las experiencias de la vida, seminarios, talleres, clases, lecturas y discusiones
 - Autocuidado de la totalidad de la persona
 - Atiende sus necesidades emocionales, físicas, espirituales y mentales
 - Valora y se involucra con lo racional y lo emocional, lo estético y lo físico, la actividad y el descanso
3. Contenido de la formación
- Aprendizajes sobre uno mismo, incluyendo herramientas de evaluación de la personalidad, el liderazgo, los aspectos psicológicos
 - Teoría de los sistemas familiares, en especial en relación con la comprensión de la familia de origen
 - Capacitación en mediación de conflictos
 - Ética pastoral y valores personales
 - Capacitación en habilidades interpersonales
 - Actividades creativas y físicas; expresión artística y atlética
4. Sistemas de entrega
- Educación pastoral clínica
 - Terapia o consejería
 - Clases de ética pastoral, formación ministerial, mediación de conflictos y consejería
 - Relaciones de mentoría y/o grupos para la rendición de cuentas entre pares con planes de crecimiento
 - Eventos para la educación continua (talleres, conferencias, etc.)
 - Clases y/o eventos que fomentan la creatividad o la expresión física
5. Resultados en la congregación
- Relación saludable entre los miembros de la congregación
 - La congregación acoge e incorpora a una variedad de personas
 - El conflicto y las diferencias se enfrentan de manera productiva
 - Los dones de todos los integrantes de la congregación se emplean de diversas formas

439
440
441
442
443
444
445

Involucramiento misional:
Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá tengan la competencia para **brindar un involucramiento y un liderazgo misional enfocado** dentro de su contexto ministerial. Los pastores y los líderes de la congregación requieren las habilidades necesarias para reconocer e interpretar dónde está obrando Dios en el contexto de su ministerio y entender que, como “pueblo enviado”, la congregación y sus miembros están recibiendo la invitación de Dios a ser embajadores de la paz de Jesús. Esto involucra desarrollar competencias para el

446 liderazgo misional, una conciencia de las realidades sociales, políticas y económicas de la comunidad
447 local, afinar la percepción de dónde está obrando el Espíritu más allá de la iglesia y una apreciación
448 del ambiente intercultural, ecuménico, ecológico, eclesial y global del ministerio.

449 1. Conocimientos

- 450 • Ser versado en una teología misional que entiende a la iglesia como una comunidad
451 apostólica que encarna la presencia y la transformación de Dios en el mundo
- 452 • Comprender la interrelación de los factores raciales, culturales, interreligiosos y
453 medioambientales, incluyendo asuntos sistémicos tales como el racismo y las
454 injusticias económicas, activos en el contexto ministerial
- 455 • Entender el ministerio encarnacional y la importancia de contextualizar el evangelio
456 dentro de las complejidades de las realidades mencionadas arriba
- 457 • Aprender a percibir dónde está actuando Dios más allá de la iglesia, en el
458 “vecindario”, y a unirse a Dios en lo que está haciendo en aquel contexto

459 2. Habilidades

- 460 • Demostrar, a un nivel personal, un involucramiento con el “ama a tu prójimo” en el
461 contexto local del vecindario/ministerio
- 462 • Fomentar prácticas para recibir al forastero y unirse a la obra restauradora de Dios
463 más allá de la iglesia
- 464 • Capacidad de construir relaciones y coparticipaciones dentro del contexto misionero
465 local que fomenten el desarrollo de comunidades sanas moldeadas por la presencia
466 y la paz de Jesucristo
- 467 • Cultivar en la congregación una imaginación misional que genere diversos
468 ministerios dentro de la comunidad de fe y más allá de esta
- 469 • Fomentar equipos misionales que encarnen las buenas nuevas de Jesús al otro lado
470 de la calle y alrededor del mundo

471 3. Contenido de la formación

- 472 • Integración entre ser, hacer y proclamar las buenas nuevas de Jesús
- 473 • Capacidad de leer el contexto ministerial, aprender de él e involucrarse en este
- 474 • Demostrar la capacidad de hacer la transición de una formación espiritual y un
475 ministerio hacia adentro a una misión hacia afuera que invite explícitamente a otros
476 a la comunidad de fe
- 477 • Afinación espiritual con el liderazgo del Espíritu y las prácticas de discernimiento
478 comunitario
- 479 • Experiencia en una variedad de contextos interculturales, incluyendo el sentirse
480 cómodo al relacionarse con individuos y comunidades que adoptan una
481 cosmovisión secular
- 482 • Capacitación en el antirracismo

483 4. Sistemas de entrega

- 484 • Recursos de la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.
485 conformados por diversas redes misionales
- 486 • Cursos de seminario
- 487 • Entrenamiento, cohortes y prácticas en iglesias con cultura misional
- 488 • Experiencia de aprendizaje (prácticas, años sabáticos, clases) en otras culturas y en
489 contextos extraeclesiales

490 5. Resultados en la congregación

- 491 • Todos los miembros se ven como enviados por Dios en calidad de embajadores de
492 la redención y la reconciliación en su propia esfera de la vida
- 493 • El foco del gobierno congregacional está en ser una entidad misionera de la paz de
494 Cristo
- 495 • Toda iglesia participa en la multiplicación de las comunidades del reino

- 496 • El modelo de la iglesia de atracción y del consumidor enfocado en la “capellanía de
- 497 los miembros” es transformado en un modelo encarnacional que concibe que la
- 498 iglesia es enviada por Dios y participa activamente en la misión de Dios en el
- 499 mundo
- 500 • Las congregaciones celebran y abrazan la diversidad cultural en la adoración, la
- 501 enseñanza y las relaciones
- 502 • Crecimiento en la conciencia global

503 **Liderazgo:**

504 Esperamos que los ordenados para el ministerio cristiano en la Iglesia Menonita de EE. UU. y Canadá
 505 tengan **capacidad de liderazgo**. Los líderes ordenados de la iglesia reconocerán y atenderán su
 506 posición (oficio), persona y tareas. El liderazgo ordenado implica la autoridad conferida que surge de
 507 la posición de uno y la autoridad ganada que surge de la persona misma, de sus relaciones y de su
 508 funcionamiento. Los líderes ordenados que aceptan la autoridad conferida a su oficio y la autoridad
 509 ganada en su práctica ejercerán el liderazgo con claridad y determinación.

510 Un liderazgo congruente con los valores anabautistas tendrá sus raíces y cimientos en la relación de la
 511 persona con Jesús y aspirará a ejercer el liderazgo como Jesús lo ejerció. Esta clase de liderazgo
 512 cultivará un clima de confianza y seguridad en el que se evocarán y empoderarán los dones y las
 513 capacidades ministeriales de los demás de manera colaborativa. Los líderes que tienen en claro sus dones
 514 y su llamado reconocerán que no poseen todos los dones necesarios (por ej., Efesios 4) y respetarán,
 515 acogerán y potenciarán el liderazgo de aquellos que tienen otros dones. El liderazgo empoderado
 516 mediante la ordenación rendirá cuentas ante la iglesia que le otorga la autoridad para el ministerio.

517 El liderazgo ordenado tendrá la capacidad de conducir de manera competente a la iglesia en sus
 518 rituales públicos y será un vocero idóneo para la iglesia en sus relaciones ecuménicas. El liderazgo
 519 ordenado tendrá una comprensión básica y una apreciación de las dinámicas sistémicas y
 520 organizativas; será capaz de ejercer el liderazgo en medio de cambios organizativos y de ayudar a
 521 guiar a la iglesia hacia el cumplimiento de su llamado misional.

522 1. Conocimientos

- 523 • Teoría del liderazgo; dinámicas sistémicas y organizativas
- 524 • Importancia de un liderazgo sano para la salud organizativa y la misión
- 525 • Valoración de la importancia de guiar a la congregación en el ministerio público de
- 526 las ceremonias y los rituales (por ej., adoración, bodas, funerales)
- 527 • Enfoque del liderazgo basados en las fortalezas
- 528 • Conciencia de los recursos disponibles para edificar y conducir equipos
- 529 • Abraza la dimensión del “oficio” del liderazgo ministerial (*Una comprensión*
- 530 *compartida del liderazgo de la iglesia: manual de política para la Iglesia Menonita*
- 531 *de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.*)

532 2. Habilidades

- 533 • Un liderazgo de adentro hacia afuera cimentado en la formación espiritual personal
- 534 • Ministerios públicos (predicación, enseñanza, dirigir funerales, bodas y
- 535 dedicaciones, ministerios de sanación y otros rituales de la iglesia)
- 536 • Capacidad de enseñar sobre edificación de equipos y de participar del liderazgo de
- 537 equipos
- 538 • Alienta y empodera los dones de liderazgo y de ministerio de los demás
- 539 • Alienta y promueve un clima de confianza y seguridad en la congregación (ver Alan
- 540 Roxburgh y Fred Romanuk, *The Missional Leader*)
- 541 • Alienta y modela la voluntad de asumir riesgos y aprender de los fracasos

542 3. Contenido de la formación

- 543 • Desarrollo del liderazgo; procesos de cambios organizativos

- 544
- 545
- 546
- 547
- 548
- 549
- 550
- 551
- 552
- 553
- 554
- 555
- 556
- 557
- 558
- 559
- 560
- 561
- Identificación de los cambios necesarios y capacidad de ayudar a desarrollar estrategias para los procesos de cambios
 - Capacidad de recibir comentarios, tanto críticas como afirmaciones.
 - *Una comprensión compartida del liderazgo de la iglesia: manual de política para la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.*
4. Sistemas de entrega
- Cursos/talleres sobre formación ministerial; cambio y transformación; adoración
 - Eventos de capacitación del Centro de Paz de Lombard
 - Herramientas DiSC para la evaluación de los estilos de liderazgo
 - Capacitación para el liderazgo basado en los valores; entrenamiento sobre liderazgo
5. Resultados en la congregación
- Propósito misional e involucramiento con su entorno y contexto
 - Roles de liderazgo claros y participación activa de los demás en ministerios de la congregación y externos a esta
 - Vitalidad sistémica y transformación constante
 - Conexión y rendición de cuentas con congregaciones, conferencias/iglesias regionales, la Iglesia Menonita de EE. UU. y la Iglesia Menonita de Canadá

APÉNDICE A

Guía de entrevistas para asistir a los cuerpos acreditadores de las conferencias en la evaluación de las competencias centrales

Introducción:

- Esta guía de entrevistas se enfoca más en el modo en que el candidato piensa en las competencias y las aborda que en educir respuestas correctas o prescritas. Esto no significa que no haya respuestas correctas. La *Confesión de fe en una perspectiva menonita* resume la comprensión y la enseñanza actual de la Iglesia Menonita de EE. UU. y la Iglesia Menonita de Canadá y debería servir como un punto de referencia primario para las entrevistas y el proceso de discernimiento. El candidato y el cuerpo acreditador deberían estar familiarizados con este recurso, y se espera que las perspectivas de esta herramienta se reflejen en las respuestas del candidato.
- No se espera que en todas las entrevistas se hagan todas las preguntas de abajo; sería bueno hacer al menos una o dos preguntas en cada una de las seis competencias.
- Al candidato se le pediría que se prepare para responder a cualquiera de estas preguntas, pero el cuerpo acreditador seleccionaría las preguntas más relevantes y apropiadas para cada candidato.
- El cuerpo acreditador también podría pedirle al candidato que presente sus respuestas a todas las preguntas por escrito.
- Será importante que el cuerpo acreditador discuta estas preguntas previamente para tener la mayor claridad posible respecto a qué constituye una respuesta adecuada. Esto podría ser un ejercicio valioso para el cuerpo en su orientación y preparación. *(Al final de algunas preguntas, se brinda ayuda adicional en cursiva para evaluar las respuestas del candidato. El comentario es un recurso adicional.)*
- El cuerpo acreditador debería estar preparado para juzgar las respuestas del candidato con el fin de contribuir a su idoneidad y disposición para la acreditación ministerial y/o asistir allí donde se necesite estudio adicional o de refuerzo para satisfacer los requisitos del cuerpo acreditador.
- El cuerpo acreditador también debería estar familiarizado con el formulario de Información de Liderazgo Ministerial (MLI, por sus siglas en inglés) del candidato y consultar dichos datos, así como examinar sus referencias. También pueden utilizarse recursos adicionales para hacer la evaluación.

1. El candidato para la ordenación estará firmemente cimentado en la Biblia

- a. ¿Qué le da unidad al relato bíblico desplegado en los dos testamentos? ¿Qué temas emergen en el relato bíblico?
- b. ¿Cómo lo ha moldeado el relato bíblico y cómo continúa moldeándolos a usted y a su ministerio? ¿Qué significa para usted leer las Escrituras misionalmente?
- c. ¿Qué principios de interpretación de la Biblia son importantes para usted y cómo los aplica en la predicación?
- d. Describa una situación en la que cristianos sinceros hayan tenido un desacuerdo fundamental sobre la interpretación de las Escrituras. ¿Cómo respondió a esta situación?

2. El candidato para la ordenación comprenderá y encarnará los principios anabautistas centrales

- a. Describa de qué manera y por qué los primeros anabautistas coincidían y diferían de otras partes de la Reforma protestante del siglo XVI.

- 608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
- b. Comente esta frase de uno de los primeros líderes anabautistas: “Nadie puede conocer verdaderamente a Cristo a menos que lo siga en la vida, y nadie puede seguir a Cristo sin conocerlo primero a él”.
 - c. Diga cómo le presentaría el anabautismo a alguien que no está familiarizado con su pensamiento y forma de vida.
 - d. ¿Cómo respondería a la noción de que los principios anabautistas son un obstáculo para la misión?
 - e. ¿Cuáles son las creencias, valores y prácticas esenciales del anabautismo que usted ve en la familia anabautista global?
- 618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
- 3. El candidato para la ordenación dará evidencia de una espiritualidad continuamente moldeada por el amor infinito de Dios Padre, la vida, muerte y resurrección de Jesucristo y el poder transformador del Espíritu Santo**
- a. Hable acerca de su relación con el Dios que se revela en la Biblia.
 - b. Hable acerca de las disciplinas y prácticas personales que lo cimientan en su relación con el Dios que lo llama ‘amado’.
 - c. Hable acerca de las disciplinas y prácticas comunitarias que potencian su capacidad de ver el mover de Dios.
 - d. ¿De qué maneras su experiencia en la iglesia ha influido y moldeado su relación con Dios?
 - e. Hable acerca de experiencias de adoración que estén más allá de sus preferencias y que hayan contribuido a su amor por Dios.
- 630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
- 4. El candidato para la ordenación estará en un recorrido hacia una mayor conciencia de sí mismo y una mayor autocomprensión y tendrá la capacidad de entablar y mantener relaciones saludables con otras personas de la iglesia y de otros lugares**
- a. ¿Qué ha aprendido de sí mismo como persona que ministra? ¿Cómo describiría sus dones particulares para el ministerio?
 - b. Hable acerca de su relación con sus padres y otros miembros de su familia de origen.
 - c. Hable acerca de su llamado y su identidad como ministro. ¿Qué significará para usted estar ordenado?
 - d. Hable de una situación en la que sostuvo un punto de vista minoritario que para usted era importante. ¿Cómo le dio expresión a ese punto de vista? ¿Qué experimentó en esta situación?
*¿Cuál es la valoración del candidato por la diversidad de opiniones y perspectivas?
“Acuerdos y desacuerdos en amor” es un recurso valioso con el que todo candidato debería estar familiarizado.*
 - e. ¿Cuáles son los límites apropiados, incluyendo los límites sexuales, que usted mantendrá en su vida y su ministerio?
 - f. ¿Cómo respondería a una situación en la que personas de la congregación en la que usted sirve piensan que la congregación debería abandonar la iglesia regional y la congregación?
 - g. Cuente sobre alguna vez en que lo llamaron a intervenir en una situación de crisis. ¿Cómo decidió qué hacer?
Las personas que están en el ministerio y otras profesiones que consisten en ayudar a otros tienen a veces la tentación de rescatar a aquellos que están en necesidad o en crisis y de volverse excesivamente responsables por el bienestar de los demás de un modo que socava la responsabilidad del que recibe la ayuda y que es perjudicial para la salud del que brinda la atención. ¿Existe evidencia de que el candidato es capaz de reconocer cuándo un impulso de ayudar podría en realidad no ser beneficioso?

- 657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
- 5. El candidato para la ordenación tendrá la capacidad de brindar liderazgo misional y de colaborar con líderes laicos para proveerle a la congregación recursos para involucrarse activamente en la misión en el contexto local y más allá de este**
- a. ¿Cuál es el lugar de la iglesia dentro de la misión de Dios en el mundo? ¿Qué significa para la iglesia involucrarse con el mundo siendo una señal del amor de Dios al mundo y del reino de Dios en el mundo?
 - b. Si la iglesia es el cuerpo de Cristo, ¿qué significa esto para la misión de la congregación y su relación con su contexto ministerial local?
 - ¿Cómo es la relación entre la transformación personal y congregacional y ser la presencia misional de Cristo en el mundo?
 - c. Cuando una congregación está en su mejor expresión, ¿cuál es el propósito y el rol del gobierno congregacional?
 - ¿Qué experiencia tiene en esto?
 - d. ¿Cómo lograría entender o “leer” el contexto de su ministerio local?
 - ¿Qué factores analizaría?
 - ¿Dónde buscaría el obrar de Dios?
 - e. ¿Qué relaciones tiene fuera de la iglesia? ¿De qué modos está generando vínculos o relaciones con personas de la comunidad y con aquellos que no tienen una cosmovisión de fe?
 - f. ¿Cuál es su experiencia y su nivel de comodidad al relacionarse dentro de un contexto cultural nuevo para usted? ¿Qué experiencia tiene en la comprensión y el relacionarse con personas que funcionan principalmente dentro de un contexto cultural secular?
 - g. ¿Cómo se involucraría con un contexto cultural que no le es familiar?
 - h. ¿Cómo evaluaría el “campo emocional” (por ej., el nivel de ansiedad o de confianza) en un contexto ministerial?
 - i. ¿De qué modo su bautismo y su llamado a ser una persona que ministra impactan en la manera en que usted se vincula con su entorno cultural y social?
 - j. ¿Qué es el racismo y cómo ha afectado su vida?
 - k. ¿Cómo se relacionaría con otras comuniones cristianas en el contexto de su ministerio?

- 687
688
689
690
691
692
693
694
- 6. El candidato para la ordenación tendrá capacidad de liderazgo**
- a. ¿Cuál es el rol de liderazgo de un ministro ordenado?
 - b. Hable acerca de una situación en la que ofreció liderazgo en un rol ministerial. ¿Qué experimentó?
 - c. ¿Qué principios del liderazgo son importantes para usted?
 - d. ¿Cómo trabajaría para suscitar los dones de los demás, equiparlos para el ministerio, aumentar su capacidad de liderazgo y ejercer liderazgo como equipo?

APÉNDICE B

Instituciones y programas que ofrecen educación y capacitación en las competencias ministeriales en la Iglesia Menonita de Canadá y la Iglesia Menonita de EE. UU.

1. Seminarios
 - A. Seminario Bíblico Anabautista Menonita (AMBS), Elkhart, Indiana
 - B. Eastern Mennonite Seminary, Harrisonburg, Virginia
 - C. Centro Teológico Menonita de Toronto, Toronto, Ontario
2. Colegios universitarios/universidades
 - A. Bethel College, North Newton, Kansas
 - B. Bluffton University, Bluffton, Ohio
 - C. Canadian Mennonite University, Winnipeg, Manitoba
 - D. Columbia Bible College, Abbotsford, Columbia Británica
 - E. Conrad Grebel University College, Waterloo, Ontario
 - F. Eastern Mennonite University, Harrisonburg, Virginia
 - G. Estudio y capacitación para un ministerio pastoral eficaz (STEP) (EMU)
3. Programas que otorgan certificados
 - A. IBA – Instituto Bíblico Anabautista (idioma español)
 - B. SeBAH – Seminario Bíblico Anabautista Hispano (idioma español)
 - C. SEMILLA (Centroamérica)
 - D. STEP (Conferencia de Lancaster)
 - E. Entrenamiento del Camino a Damasco
 - F. Journey (AMBS, Conferencia Menonita Indiana-Michigan y Conferencia Central District)
4. Otras instituciones educativas con afinidad y raíces anabautistas, tales como las escuelas de los Hermanos Menonitas o de la Iglesia de los Hermanos en Canadá y EE. UU.

Editado y actualizado en diciembre del 2014 por el equipo de trabajo de ministros de AC/C (Lois Johns Kaufmann, David Martin, Clarence Rempel y Steve Kriss)

Editado y actualizado en marzo del 2010 por Karen Martens Zimmerly, de Canadá, y Lee Lever, de EE. UU.

Versión original: 2007

20 de febrero del 2015

Traducción: Alex Naula, Zulma Prieto