

EDUCACIÓN CON PROPÓSITO

EDUCACIÓN CON PROPÓSITO

M o d e l o s p a r a
l a e d u c a c i ó n
e n l a s á r e a s
m u n d i a l e s

Robert L. Woodruff



Casa Nazarena de Publicaciones
Kansas City, Missouri, E.U.A.

Todos los derechos quedan reservados conforme a la ley.
© 2002 por Robert L. Woodruff, Ph.D.

Título original:
Education On Purpose
Models for Education in World Areas

Traductor:
Fredí Arreola

P R E F A C I O

Dr. Louie E. Bustle

La educación ministerial ocupa un lugar sumamente importante en la misión total de la iglesia. Dondequiera que ésta ha evangelizado, Dios ha llamado a hombres y mujeres para que le sirvan como pastores, misioneros y evangelistas. Nuestro movimiento siempre ha valorado el ministerio al cual llama Dios.

Como denominación, deliberadamente hemos creado oportunidades educacionales para los que en verdad son llamados por Dios a los ministerios de ordenación. La educación ministerial ha llegado a las áreas mundiales por medio de institutos bíblicos, universidades, seminarios y programas educativos por extensión. Éstos han puesto el fundamento para contar con un cuerpo ministerial muy bien preparado en la iglesia internacional.

Las bendiciones de Dios sobre los esfuerzos de Evangelismo Mundial son sorprendentes. En los últimos tiempos, modelos evangelísticos tales como Cada Uno Gana Uno y la película JESÚS han movilizado a la iglesia para alcanzar a los perdidos y guiarlos al Señor. En muchas naciones existe una renovada pasión por las almas. La multiplicación de la iglesia está aumentando.

A medida que el Señor añade diariamente a su iglesia a los que reciben la salvación, también crecen las demandas para el Cuerpo de Cristo. Por ejemplo, tenemos que incrementar los esfuerzos para el discipulado inicial y la capacitación de líderes laicos. Entre los nuevos cristianos consagrados hay algunos a los que Dios llamará al ministerio de la predicación. Cuando un movimiento inspirado por Dios se multiplica, demanda modelos de educación ministerial que respondan al desafío del crecimiento de su iglesia.

Recomendamos los modelos de este manual por ser formas en las que la educación ministerial puede enfocarse en la necesidad de pastores y misioneros que piensan en la cosecha espiritual. También subrayan la importancia de educar a “todos” los que son llamados al ministerio. Esto requiere que se diseñen programas apropiados para el contexto cultural y educacional de aquellos que Dios ha apartado para su obra.

No nos interesa crear sólo grandes instituciones, sino diseñar sistemas educativos en los que diversos métodos de enseñanza se complementen. El

modelo de la rueda —que lanza este documento— recalca el valor de un sistema integrado que satisfaga las necesidades de diversas clases de candidatos ministeriales.

Aunque este documento presenta la filosofía educacional sólo en líneas generales, establece la base para próximos materiales que tratarán de la implementación específica de la educación misional para el ministerio. La meta es que cada programa educativo sirva a la iglesia y satisfaga sus necesidades. Por tanto, el diseño educacional se enfoca hacia ese objetivo. Es impulsado por las necesidades. Tiene pasión por las misiones y la evangelización.

Le recomiendo que estudie este documento y reflexione en él cuidadosamente. Sus modelos nos ayudan a conceptualizar las estructuras y los programas que debemos desarrollar para ayudar a la iglesia a alcanzar a las naciones para Cristo.

LOUIE E. BUSTLE, D.D.

*Director del Departamento de Evangelismo y Misión Mundial
Iglesia del Nazareno*

P R E F A C I O

Dr. Jerry D. Lambert

Históricamente, los dos brazos fuertes de la iglesia han sido el evangelismo y la educación. La denominación se ha beneficiado con la visión de sus fundadores, quienes previeron el desarrollo de programas de educación superior que dieran profundidad y amplitud al futuro de la iglesia.

La unión del evangelismo y la educación no se ha limitado a ninguna nación en particular. La norma de fundar iglesias no puede separarse de la capacitación de aquellos que serán líderes en una denominación creciente.

La preparación del liderato local depende de muchos factores, incluyendo un sistema educativo fuerte y apropiado para el contexto, pero que mantenga cohesivamente la calidad de las oportunidades educativas, permitiendo que los ministros nazarenos dirijan correctamente a la gente, con coherencia doctrinal y evangelística.

Al planear los modelos de este libro, se han tomado en cuenta las tensiones que siempre acompañan a una iglesia internacional que ministra en formas contextualmente apropiadas en los lugares donde trabaja. Enfatizan la importancia de integrar todos los métodos de enseñanza hacia un propósito común, e ilustran la forma en que los recursos limitados pueden beneficiar a personas de diversos ambientes y trasfondos vivenciales. Aunque la educación se ha ofrecido siempre en varios niveles, la iglesia aún anima a la gente a que continúe progresando toda la vida en cuanto a capacidad ministerial, trasfondo educativo y desarrollo personal. La implementación de los modelos descritos aumentan estos valores y oportunidades. La presentación del programa y la educación continua promueven el crecimiento y el aprendizaje durante toda la vida.

La flexibilidad requerida para la internacionalización es evidente a través de esta obra. Le animo a estudiar y aplicar los principios, los cuales continuarán fortaleciendo y mejorando los magníficos programas educativos que ya ofrecemos.

JERRY D. LAMBERT, D.D.
Comisionado de Educación
Iglesia del Nazareno

SECCIÓN 1

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

INTRODUCCIÓN

La educación ministerial: ¿Cuál es su propósito? El nombre mismo pareciera indicarlo. No obstante, en muchos casos las personas claves consideran que la educación ministerial es irrelevante para el ministerio al que es llamada la gente. Un estudio, basado en 150 instituciones que ofrecen preparación para el ministerio, reveló que ex estudiantes, líderes de denominaciones y miembros de las congregaciones a menudo consideran que las instituciones no cumplen su propósito (esta investigación se describe más detalladamente en Woodruff, 1993).

¿Y cuál es ese propósito? Esta pregunta también produjo una interesante variedad de opiniones. En el estudio, las entrevistas indicaron que el punto de vista de los eruditos, el de los ministros y líderes denominacionales y el de los ex estudiantes eran distintos. Lo interesante es que, con frecuencia, miembros de la facultad de una misma institución reportaban diferentes perspectivas sobre el propósito y las metas de su programa educativo. Irónicamente, bajo técnicas deliberadas durante la entrevista, esos educadores afirmaban que el resto de la facultad opinaba como ellos. En muchos casos existían claras diferencias de percepción entre el rector, el decano académico y los miembros de la facultad, pero no estaban conscientes de las discrepancias.

No puede sorprendernos que las comunidades constituyentes no estuvieran satisfechas con el producto ofrecido por la institución. Además, a menudo había tensiones entre los grupos interesados. En realidad, constituía un terreno fértil para malos entendidos e insatisfacción.

Sin embargo, esas realidades y percepciones pueden cambiar. Eso no significa que el cambio sea fácil. Como lamenta un educador teológico, es más fácil demoler una catedral que cambiar un currículo de educación ministerial. Tal dificultad no elimina la necesidad de enfrentar honestamente los dilemas en la tensión entre la iglesia y la institución educativa.

¿Por qué las instituciones tienden a cambiar lentamente, si es que lo hacen? Algunas obras literarias importantes sugieren por lo menos tres razones comunes:

1. *La inercia del programa.* Es mucho más fácil dejar que un programa continúe su operación actual en lugar de realizar cambios. Éstos por lo general causan reacciones, desde incomodidad leve hasta fuerte resistencia. La gente, no importa cuál sea su nivel de educación, se siente segura y cómoda con lo que le es familiar. El cambio nos saca de las llamadas “zonas de comodidad”. Sabemos cómo trabaja lo antiguo, pero ignoramos cómo funcionará lo nuevo. Es más fácil mantener el statu quo en vez de enfrentar el cambio, aunque éste sea esencial.

Otra razón por la que las instituciones cambian lentamente es:

2. *El temor a lo desconocido.* El término operativo aquí es: ¡TEMOR! Los comentaristas afirman que esta emoción inhibe al educador teológico, tal como lo haría con cualquier otra persona que experimenta una transición. Los académicos quizá sientan aprehensión cuando se les desafía a enfatizar la práctica del ministerio juntamente con la excelencia académica. Algunos maestros tienen poca experiencia en la práctica del ministerio. La ansiedad puede llevarlos a rechazar todo lo que no sea conocimiento académico o cognitivo en el currículo. Esta reacción tal vez se justifique con diversos pretextos, pero los observadores indican que la razón básica es el temor a lo desconocido.

Afortunadamente muchos educadores teológicos sostienen perspectivas integrales de la educación ministerial: han obtenido “conocimiento profesional” y capacidad académica, y se sienten cómodos en el ministerio. Pero, para aquellos que obstruyen la formación ministerial integral, enfatizando sólo el contenido académico, existe el desafío de superar el temor a lo desconocido. Se requiere un ambiente en el que los miembros del equipo reconozcan que solos están incompletos, y que se necesitan unos a otros: La cohesión e interdependencia del equipo crea esa clase de atmósfera. Aprender a valorar a los que son diferentes a uno permite que todos, incluyendo los académicos, aprecien las contribuciones y experiencia de los demás. Ayuda a la gente a cruzar los límites de la inseguridad en tiempos de transición, liberándola para aceptar un punto de vista más amplio del mundo y de la misión institucional. El sistema de la

institución debe proveer seguridad, de modo que en ella las personas se sientan libres para admitir en cuáles áreas no están capacitadas y en cuáles se especializan. En este sentido, es útil reconocer la especialización del personal —cada persona conoce su especialidad y sus limitaciones— y cómo encaja en la visión total de la institución.

Este clima de colaboración debe crearse intencionalmente. La educación superior requiere de especialistas, gente que entienda a fondo ciertas áreas específicas de conocimiento. Algunos han desarrollado erudición en un área limitada. En el nivel que se espera para los maestros, debido al propósito, la educación superior es por necesidad sumamente especializada. A esta especialización se suma el rigor que demandan los programas académicos que otorgan título y requieren trabajo de investigación, exigiendo la concentración total de la persona por un tiempo prolongado. A menudo es imposible cumplir los requisitos del programa académico y, al mismo tiempo, mantenerse al día con “lo mejor en la práctica” del ministerio. Así que, a veces es natural que algún miembro de la facultad esté familiarizado con la información cognitiva, pero se sienta amenazado por el “conocimiento profesional” que exhiben quienes han estado en la práctica por largo tiempo. Los profesores están conscientes de la expectativa respecto a ellos: que sean competentes en aquello que enseñan o supervisan. En un currículo teológico también se espera que posean conocimiento general y especializado. Alguien dijo que algunos profesores tal vez denigren la capacidad de los que están dedicados a la práctica porque no desean demostrar su inhabilidad en esa área. Esto se podría superar de diversas maneras, pero todavía estorba el progreso de algunas instituciones.

El último obstáculo que deseamos mencionar es:

3. *La historia pedagógica.* Es tentador enseñar a otros de la misma forma en que fuimos enseñados. El sistema educativo que tuvimos de estudiantes parece correcto y el mejor medio para educar. Es decir, nos sentimos seguros con nuestra experiencia respecto al modo en que nos enseñaron las disciplinas. La investigación realizada en una universidad grande descubrió que esto ocurre en toda profesión que tenga una larga historia y tradición pedagógicas. Por ejemplo, en una universidad se observó que los maestros de leyes e ingeniería empleaban los mismos métodos con que les habían ense-

ñado, fueran o no los mejores métodos aún. La memorización mecánica y el énfasis en el contenido eran la norma, sin desarrollar la capacidad para utilizar profesionalmente ese conocimiento o contenido en la práctica. La historia de cómo se nos enseñó puede influir en la manera en que se ofrece gran parte de la educación ministerial. Sin examinar otras opciones de enseñanza, es tentador suponer: “Tuvo buen resultado conmigo; por tanto, pienso que también es la mejor manera de enseñar a otros”.

Quizá existan otros obstáculos, pero estos tres demuestran que en la comunidad educadora tal vez haya oposición al cambio en los sistemas de enseñanza. La educación ministerial no es la única que vive esta situación. Ni es la única en la que existe tensión entre los grupos interesados respecto al proceso educativo para esa profesión. Los mismos factores chocan en toda ocupación que cuenta con un cuerpo de eruditos y un cuerpo de profesionales al cual rinde cuentas la profesión. Las carreras de DERECHO, ENFERMERÍA y, hasta cierto grado, la PEDAGOGÍA misma sienten tal tensión. Sin embargo, también es importante notar que, en otras ocupaciones, las organizaciones profesionales ahora demandan ser escuchadas por los que proporcionan la educación en sus respectivas áreas. Insisten en tener derecho a voz. Así pues, no debe sorprendernos que líderes ministeriales y denominacionales demanden la oportunidad de trabajar en conjunto al planear el objetivo y los resultados esperados de la experiencia educativa.

Y, a pesar de la indecisión del personal encargado de la enseñanza, el cambio a menudo es necesario. En este caso, ¿cómo se lleva a cabo? Los que evalúan y desarrollan programas afirman que el cambio no se efectuará sin tener un objetivo externo, y el mejor objetivo son los resultados que se esperan de la experiencia educativa. Para los propósitos de este documento, a esta fuerza motriz externa la llamaré: el objetivo educacional de la enseñanza ministerial.

Documentos subsecuentes tratarán de las ocasiones y los lugares apropiados en que grupos de intereses diversos participan en la planificación y desarrollo de programas. Por el momento, basta recordar lo siguiente: el extenso número de personas responsables de tomar las decisiones tienen derecho a voz al planificar y evaluar los programas. Aunque se reconozca este derecho, ningún grupo con intereses especiales puede dictar la dirección del desarrollo educacional sin considerar a todos los grupos interesados. No deseamos dar lugar a una anarquía en la que todos traten de controlar la institución. Sería una invitación al caos. Esta es una razón para tra-

tar en otro documento los papeles apropiados para los diversos grupos interesados.

Por ahora, veamos el modelo que nos guiará al pensar en una filosofía de educación integrada en las instituciones de Misión Mundial.

Presuposiciones que influyen en el siguiente material

1. La educación se refiere al aprendizaje y no a las instituciones.
2. *Un propósito único que dé enfoque* a cada programa educativo brinda dirección al mejoramiento del aprendizaje.
3. Las instituciones educativas tienen declaraciones de misión que pueden comprender varios aspectos, pero éstos son sacados de los objetivos de los diversos programas educativos y de servicio que ellas deben proveer.
4. La *capacidad atomística* no es la única meta de la educación; ¡también las características personales desarrolladas son importantes!
5. El desarrollo del programa educativo se dirige mejor con un modelo dinámico que incluya: (1) el objetivo; (2) los resultados que se desean; (3) un programa estructurado para alcanzar los resultados; (4) información/recursos y producción que definan y ayuden a evaluar esos resultados en la estructura. El modelo puede proporcionar una perspectiva general antes de discutir en detalle los elementos.

Definición de términos

1. Institución educativa o teológica: Los términos que en algunos lugares se refieren a instituciones de educación superior, tales como colegio o escuela, tienen la connotación de educación secundaria o primaria en otras áreas del mundo. Para evitar confusiones, en este documento llamaremos “instituciones teológicas” a las instituciones en residencia que ofrecen preparación ministerial. Debido al nivel, tal vez en algunos lugares las instituciones teológicas no ofrezcan título, pero ya sea que otorguen título, certificado o diploma, todas las instituciones constituyen una parte importante del sistema total de la educación ministerial. Por tanto, usaremos los términos “institución teológica” o “institución educativa” en vez de “escuela” y “colegio”.
2. Grupos interesados en el programa: Al planear y evaluar un currículo, varios grupos de personas tienen cierto derecho e interés en el

programa. En la educación ministerial incluiría a la iglesia en los diferentes niveles (local, distrital y denominacional), al personal de la institución teológica, a los estudiantes y a las agencias que la acreditan. La frecuencia con que en este documento se usa el término y concepto “grupos interesados”, refleja lo central que es para la actividad del programa y la evaluación educacionales. Los documentos acerca del establecimiento y evaluación de calidad también emplean frecuentemente este término y concepto. En otra sección trataremos de la importancia y del papel de los distintos cuerpos interesados, y se ampliará la definición del término. Sin embargo, reconocemos aquí que este concepto es fundamental en el modelo para el desarrollo del programa.

3. Programa educativo: Las instituciones ofrecen programas. La institución es la estructura para proveer el programa educativo, pero el énfasis de planificación y desarrollo recaerá en el programa y no en la institución. Ésta puede ofrecer varios programas de diferentes niveles y propósitos. Cada programa debe enfocarse cuidadosamente, tomando en cuenta su propósito, el cuerpo de conocimiento con que dispone, la sociedad anfitriona y la población estudiantil potencial. Los programas que la iglesia necesita que ofrezcan las instituciones educativas forman a las mismas. Las declaraciones de misión de las instituciones surgen del objetivo de los diferentes programas que la institución está llamada a proveer.

Después de estos pensamientos preliminares, exploremos el modelo para crear un sistema educativo basado en resultados.

SECCIÓN 2:

MODELO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA

MODELOS INTEGRADOS DE EDUCACIÓN PARA INSTITUCIONES DE MISIÓN MUNDIAL

I. PANORAMA GENERAL

Antes de explorar cada fase en el desarrollo del programa, ofreceremos un modelo general que guiará esta discusión. En esencia, el modelo consiste de cuatro etapas y cada una fluye de las decisiones tomadas en la anterior. Cada etapa estará representada por un modelo gráfico para guiar la discusión e interacción.

Reconocemos que un modelo visual nunca representa perfectamente un proceso o concepto. Sin embargo, enfoca la discusión y contribuye a la comprensión al tratar de cada modelo de desarrollo. Con esto en mente, veamos los modelos.

Nuestro primer modelo consiste en un lente por el que entran los rayos de luz, la luz que sale refractada y el punto focal: el objetivo de la creación del lente. En el modelo, el lente representa el programa educativo y su estructura. Lo creamos y refinamos para lograr un enfoque más preciso del punto focal.

Los rayos de luz que penetran representan la información/recursos y producción del programa. La representación esquemática se dará más adelante con una breve explicación, antes de discutir cada una de las cuatro etapas del desarrollo del programa. Hacemos esto para recordar que cada etapa es parte de un proceso más extenso. Ninguna de las partes puede existir sola.

Inicialmente este modelo sigue un acercamiento lineal, es decir, cada etapa sigue a la anterior. En la realidad, sin embargo, un mundo dinámico demanda modelos dinámicos. En muchos casos las cuatro etapas se dan simultáneamente.

El primer modelo es como sigue.



El objetivo educacional: La razón para proveer el programa

En física, la única función del lente es enfocar los rayos de luz en un solo punto focal. El enfoque en ese punto es esencial para formar y colocar el lente. Asimismo, en el desarrollo educacional, el propósito u objetivo único del programa es esencial para las demás decisiones que se tomen. Se diseña el lente (programa) para alcanzar el objetivo.

Al prescribir lentes, los optometristas no fuerzan al ojo para que se adapte a las necesidades del lente. Por el contrario, el punto focal del ojo determina la estructura, forma y ubicación del lente. De igual manera, es infructuoso diseñar programas educativos sin tomar en cuenta el punto focal. En este modo erróneo de trabajo, los educadores quizá traten de moldear al alumno y el destino cultural que desean alcanzar, obligándolos a adaptarse a la forma del programa educativo, en lugar de principiar con el propósito del programa y luego diseñar éste para alcanzar el propósito. Cuando el programa es el punto de partida, y no el resultado al satisfacer una necesidad, la institución llega a ser el objetivo y su autopreservación es la meta. En programas diseñados de esta manera, los líderes explican en detalle las virtudes de la formación que se ofrece en el plantel, sin considerar el propósito de esa formación ni su relevancia para la vida o el ministerio. La institución llega a ser el fin en lugar del medio para satisfacer las necesidades de la iglesia o del estudiante. Por tanto, en esta perspectiva el mantenimiento anula la misión.

En una perspectiva más saludable de los sistemas educativos, se parte del punto focal. Volveremos a considerar este concepto en una sección dedicada al mismo.

RESULTADOS EDUCATIVOS DESEADOS: Los principios directrices que guían las decisiones educacionales

Si el objetivo del programa proporciona el propósito, el siguiente paso provee dirección a medida que el objetivo dicta los resultados. Además, los resultados educacionales deseados impulsan la planificación y el mejoramiento de todo programa. Como se mencionó en la presuposición, algo externo al programa existente es lo que proporciona dirección. Los resultados educacionales deseados pueden proveer esa guía y dirección.

Los resultados reales son el fruto del programa educativo. Al examinar nuestro esquema una vez más, se nos recuerda que los resultados reales son el producto de la estructura. Ésta es diseñada para preparar a la gente teniendo en cuenta el objetivo del programa. Todo programa tiene resultados, sean positivos o no. Sin embargo, planear y predecir los resultados deseados brinda dirección al programa, de manera que los resultados sean congruentes con su objetivo.

Los resultados deseados ayudan a moldear la naturaleza del programa educativo.

El programa educativo: El lente que provee resultados dirigidos hacia el objetivo

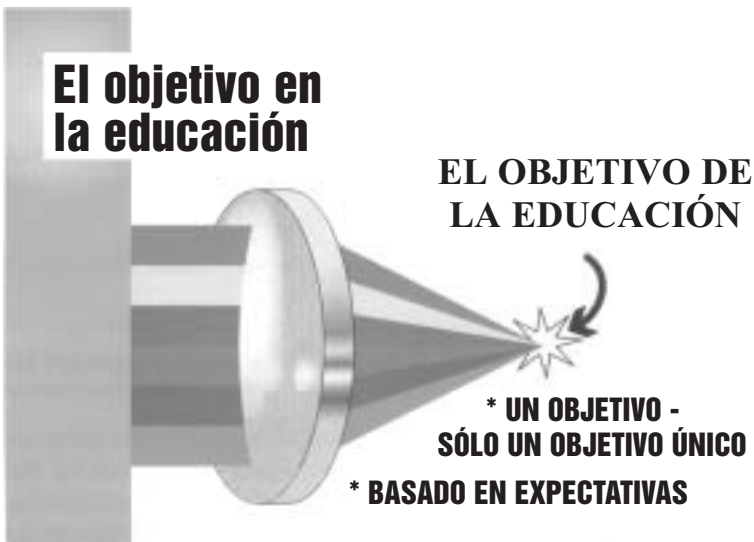
Una vez que identificamos el objetivo integrador y los resultados deseados, se forma una estructura sólida. Los que toman decisiones diseñan entonces el programa educativo más apropiado para lograr esos resultados. Tanto la teoría como la investigación educacional ayudan al proveedor a desarrollar un programa que produzca la transferencia del salón de clases a la práctica del ministerio. La estructura se forma en base a un plan integrado. En otra sección trataremos de la teoría, pero para tener una idea general por el momento, mencionaremos dos consideraciones: (1) información/recursos y producción integrados para obtener excelencia en los resultados; y (2) estructurar modelos de enseñanza que satisfagan las necesidades en distintos niveles educacionales y en diversos modos de enseñanza.

INFORMACIÓN/RECURSOS Y PRODUCCIÓN PARA LOGRAR EQUILIBRIO

Los elementos de la estructura se diseñarán para lograr los resultados deseados, los que, a su vez, fluirán del objetivo integrador. Así como en los

resultados deseados tiene que haber equilibrio entre el contenido cognitivo, la capacidad ministerial/profesional, y el desarrollo personal y ministerial, también debe haber equilibrio entre los componentes de todo programa. En nuestra denominación, el Comité Consultivo Internacional de Curso de Estudios (ICOSAC) ha determinado que la información/recursos y producción deben mostrar equilibrio entre las cuatro “C”: CONTENIDO, CONTEXTO, CAPACIDADES y CARÁCTER. Estas áreas balanceadas se conectan naturalmente con las tres áreas de resultado, denominadas también: CONOCER, SER y HACER. El CONOCER se combina con el contenido cognitivo y la capacidad profesional. El SER se combina con el carácter y la ética. Todo esto se encuentra bajo la creciente comprensión del contexto en el cual servirá el ministro. Al considerar el contexto se incluye el ambiente cultural, denominacional, nacional y sociológico en el que trabajará el profesional principiante.

Teniendo ya un panorama general, es tiempo de examinar en forma más detallada los elementos de la planificación educacional. El primer elemento, como vimos antes, es el objetivo educacional.



II. OBJETIVO EDUCACIONAL ÚNICO

El OBJETIVO de un programa determina tanto su dirección como sus resultados. Por ejemplo, si el programa educacional se enfoca primordialmente en el contenido académico, ese objetivo determinará la forma de

todas las clases, materias y actividades. Además, el resultado será también gente que muestre principalmente capacidad cognitiva. Muchos de los graduados se sentirán más cómodos en áreas académicas que en las ministeriales. La teoría de la disciplina mental en la educación afirma que el desarrollo académico se transfiere automáticamente a la capacidad ministerial. Esta teoría, sin embargo, es incorrecta: La transferencia automática es una falacia: la transferencia del aprendizaje a la práctica ocurre tan solo cuando se realiza intencionalmente.

Por otro lado, si el programa se enfoca sólo en habilidades prácticas, se reflejará también en el programa total y en las áreas en que los graduados se sentirán más cómodos. El estudiante saldrá de la institución educativa con capacidades para enfrentar la etapa inicial del ministerio, pero quizá no cuente con la base teórica ni el conocimiento que le sirva de fundamento para actuar cuando cambie de contexto y ambiente. Se necesita equilibrio en el programa para evitar ambos extremos. Así, en los inicios el profesional estará equipado no sólo con habilidades para esa fase que le den confianza y contribuyan a la profesión, sino también con la base sobre la que puede desarrollar su conocimiento y capacidad futuros mediante el aprendizaje de toda la vida.

Tal vez alguien se pregunte por qué los programas educativos deben tener un objetivo **único** en lugar de una meta múltiple. Como se reportó en *Toward Excellence in Ministerial Education* (Hacia la excelencia en la educación ministerial, Woodruff, 1993), los programas que declaraban tener varios propósitos o puntos focales, experimentaban tensión entre éstos. Por ejemplo, en programas que decían estar enfocados en tres elementos: contenido para el desarrollo, capacitación pastoral y formación espiritual, generalmente existía tensión entre miembros de la facultad que representaban los tres énfasis. En cambio, los programas que tenían un objetivo único del cual se generaban los otros resultados, no enfrentaban tensiones; más bien pudo verse un elemento aun más importante: tanto los miembros del personal como los estudiantes compartían una misma comprensión del propósito de la institución. Los programas con un objetivo único demostraban un mayor entendimiento y aprecio de su propósito entre todos los participantes y grupos interesados.

¿CÓMO SE DETERMINA EL OBJETIVO INTEGRADOR APROPIADO?

Como escribí en una publicación previa, la clave para encontrar el objetivo es relacionarlo con la expectativa. Esa relación consiste en crear el

objetivo en base a las siguientes preguntas: ¿Qué se espera del estudiante después que termine el programa? Y, ¿cómo educamos a la gente para que satisfaga esa expectativa?

Imaginamos que los grupos interesados o participantes necesitan comunicarse el uno con el otro, pero cada uno necesita también considerar lo importante que es el resultado deseado para el programa educativo. ¿Por qué existe el programa? ¿Cómo encaja ese propósito en el valor total de la denominación? ¿Cómo vería uno la evaluación e implementación a la luz del resultado deseado? Los elementos básicos de un modelo educacional servirían en la discusión para dirigir el objetivo, pero preguntas más específicas también pueden ser puntos de reflexión, ayudando a formular el propósito integrador más apropiado para esa institución en particular. La interacción debe ocurrir entre los participantes y también dentro de cada clase de participantes (por ejemplo: la iglesia, la institución educativa, los estudiantes, etc.). La discusión podría enfocarse en preguntas respecto a las expectativas.

Integración en lugar de paralelismo: Aun después de identificar el propósito integrador para una institución, hay varios componentes que deben integrarse en el programa educativo. El propósito es apoyar al objetivo integrador. De otra manera, como se vio en la investigación, surgen propósitos paralelos que crean potenciales puntos de tensión entre los componentes del programa.

Existen dos modelos opuestos que se podrían aplicar para integrar los aspectos de la educación total, es decir, la preparación académica, la capacidad ministerial y la formación personal.

1. El modelo de los propósitos paralelos, los cuales causan tensiones: Como se demostró antes, los objetivos paralelos compiten el uno con el otro.
2. El modelo de los resultados integrados que se derivan de un objetivo, el cual permite la comprensión entre los participantes.

Después trataremos más acerca de las tensiones entre los componentes del programa y de una solución para minimizarlas. Veamos ahora el concepto del objetivo único.

Cada programa debe tener un objetivo único. Aunque ofrecería ventajas prescribir el mismo objetivo único para todos los programas por igual, es imposible hacerlo porque cada programa tiene su propia razón de ser. Por ejemplo, un curso preseminario tendría un objetivo diferente a un programa del cual el graduado va de inmediato a iniciar su ministerio pastoral. Asimismo, el curso que prepara a alguien para obtener un título de posgra-

do en un área académica como el de idiomas bíblicos, tal vez tenga también otro objetivo único.

Además, habrá un creciente llamado a los proveedores de educación para que ofrezcan a la denominación educación continua “en servicio”. Y, por supuesto, el objetivo de esos programas será diferente de los que la misma institución ofrece para los que aún no están en el ministerio.

Entonces, ¿es posible sugerir un objetivo apropiado para un programa educativo ministerial? Sí, si uno sigue esta simple fórmula: El objetivo es determinado por la expectativa que se tiene del estudiante, ya sea inmediatamente después del programa, o durante éste si se trata de la educación “en servicio”.

Así, en un programa educativo del cual el alumno va directamente a iniciar su ministerio o trabajo misionero, un propósito apropiado —y discutible— sería la PREPARACIÓN PARA LA PRÁCTICA INICIAL EN EL MINISTERIO. Este objetivo no sólo influirá al decidir cuáles materias se deben incluir, sino que afectará la manera en que se traten esas materias aun en las áreas del conocimiento cognitivo.

Por ejemplo, si el objetivo fuera el ministerio y la práctica inicial del mismo, debemos considerar que de todo profesional, aun del principiante, se espera que posea ciertos conocimientos y capacidades. Pero, estar conscientes del objetivo del programa influye al hablar de esas capacidades y al desarrollarlas.

Vemos un ejemplo simple en el área de los idiomas bíblicos. Si el objetivo se enfocara sólo en el contenido, tendríamos que enseñar la gramática y sus complejidades. Sin embargo, al ofrecer el mismo curso con un enfoque ministerial, el tiempo de enseñanza requeriría dejar de lado esos aspectos importantes y tratar de las implicaciones respecto a la predicación y el estudio expositivos. El conocimiento que podría aplicarse al ministerio influiría asimismo en el idioma y en la historia (lo que se aprende de la historia de la iglesia para interpretar las corrientes y la verdad en el mundo de hoy), y en la forma de tratar los cursos de literatura bíblica.

Habiendo establecido lo valioso que es tener un propósito único, y que ese objetivo se deriva de la expectativa respecto al estudiante cuando concluya el programa, veamos ahora los diferentes aspectos que fluyen del objetivo. En el modelo que describimos, los resultados proceden del objetivo. Estos resultados serán varios y se pueden agrupar en categorías. Usando el lenguaje de la *Guía Internacional de Normas de Desarrollo para la Ordenación* (Iglesia del Nazareno), utilizaremos los términos CONOCER, SER y HACER como principio para organizar los grupos de resultados.

El objetivo en la educación ¡Del objetivo a los resultados!



III. LOS RESULTADOS INTEGRADORES DE CONOCER, SER y HACER

El objetivo integrador NO ES EL ÚNICO ÉNFASIS DEL PROGRAMA, sino un mecanismo SINGULAR QUE SIRVE COMO EL PRINCIPIO ORGANIZADOR DE TODOS los demás aspectos del programa.

Este objetivo tiene dos propósitos: (1) la selectividad y (2) la integración.

1. **Selectividad:** Ninguna institución puede ofrecer en su programa todo lo que desearía. El tiempo limitado, de tres o cuatro años en los programas educativos formales, jamás podría abarcar todo lo que se querría incluir. Frente a la competencia entre los distintos aspectos del programa por el tiempo limitado, el objetivo ayuda a seleccionar entre buenas alternativas dentro de un programa.
2. **Integración:** El objetivo también ayuda a unir los aspectos del programa en una dirección cohesiva central. En este objetivo, todos los grupos interesados comparten la misma idea respecto a la dirección del programa educativo.

De este objetivo fluyen los resultados. En la educación ministerial, tanto los resultados deseados como los reales generalmente se clasifican en tres categorías: formación espiritual (SER), el dominio de “un cuerpo de cono-

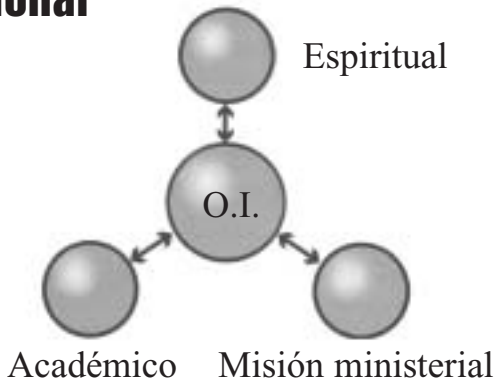
cimiento” (CONOCER) y el desarrollo de capacidades profesionales para la práctica ministerial (HACER). Claro, ninguno de éstos se puede desarrollar plenamente en algún programa que otorgue título o diploma. Lo ideal es que cada área alcance cierto desarrollo durante el programa educativo preprofesional, al punto que se establezcan patrones de aprendizaje y crecimiento que se aplicarán toda la vida.

La clave para escoger resultados apropiados es el siguiente: Cada área de los resultados deseados tiene que guiarse por el objetivo integrador del programa. De modo que si el objetivo es preparar líderes para la etapa inicial del ministerio, cada área de resultados debe dirigirse hacia ese fin.

Es decir, cada área de resultados responde a la siguiente pregunta: “¿Qué se espera que la persona conozca, sea y haga a fin de cumplir el objetivo?”

Esto se logra por medio de la integración funcional que describiremos en la siguiente página:

Integración funcional



Aquí puede ayudarnos un ejemplo de la integración funcional. Tomemos un área: el conocimiento cognitivo. Existe mucho material que se podría enseñar en un programa educativo ministerial, pero al seleccionar los elementos académicos del mismo, la pregunta que ha de guiarnos es: “¿Qué DEBE CONOCER la persona a fin de estar preparada para la etapa inicial de su ministerio?” En toda profesión se espera que la persona domine cierta cantidad de conocimiento para demostrar que es competente. ¿Qué necesita

SABER la persona al iniciar su ministerio pastoral o misionero para desempeñarse en el contexto en el que debe trabajar?

La flecha que parte del OBJETIVO hacia los RESULTADOS en el área del CONOCIMIENTO indica el proceso para seleccionar lo que el ministro tiene que saber.

No obstante, también existen áreas relacionadas con la práctica: el área del conocimiento profesional en el que un ministro necesita la capacidad para actuar, analizar y decidir. También aquí el principio directriz es lo que se espera que el profesional principiante en el ministerio sea capaz de hacer; esto ayudará a formular los resultados deseados del programa en la amplia categoría del desarrollo de la práctica, o las capacidades relacionadas con el HACER.

De igual manera, en el desarrollo espiritual se sigue el mismo proceso para lograr la integración total del programa.

La selección de los apropiados resultados deseados se facilita grandemente por medio de una actividad que he llamado Integración Funcional. Como escribí en *Toward Excellence in Ministerial Education* (Hacia la excelencia en la educación ministerial, 1993), esta actividad provee metodología para seleccionar los resultados del programa y también para escoger entre los elementos que compiten dentro de él. En todo programa deseáramos incluir mucho más de lo que es posible. Así que necesitamos un método de selección. La función integradora y la integración funcional son las claves para este proceso.

Como resumen, citaré nuevamente de un escrito previo (1993, pp. 144ss.):

“Coordinación hacia el logro del propósito: Un método para coordinar el programa en torno al propósito central, para aminorar estas tensiones, ayudaría a obtener el resultado deseado. Podría diseñarse un proceso de ‘integración funcional’, asegurando que cada componente ayude a lograr el propósito integrador general de la institución, en lugar de competir contra él. La integración funcional deberá incluir aquellos aspectos de la capacitación ministerial señalados en la encuesta: espiritualidad, preparación académica y habilidades ministeriales prácticas. La teoría de evaluación procuraría investigar la integración y coordinación de estos componentes entre sí, tomando en cuenta el propósito integrador general del programa educativo. El siguiente esquema ilustra un modelo cohesivo para evaluar la integración funcional”.

“Cada aspecto contribuye para alcanzar el propósito integrador. Sin embargo, también se deriva del propósito integrador ya que ese aspecto es absolutamente necesario para realizar la función principal del programa educativo. Es decir, el propósito integrador no sólo se beneficia de los componentes del programa, sino que, de las muchas opciones disponibles, dicta cuáles elementos deben escoger los que toman decisiones respecto al mismo. Los elementos de cada componente ganan el derecho de ser incluidos en un currículo según el grado en que contribuyen a la preparación en el objetivo central (o integrador). Quizá una ilustración que use un posible propósito integrador demuestre esta relación.

“Ilustración de la integración funcional: En la figura anterior, vimos que el OBJETIVO integrador es el centro de cada aspecto de la actividad curricular. Supongamos que el propósito integrador fuera preparar gente para el ministerio y las misiones. Entonces escogeríamos cada componente según el grado en que ayudaría a cumplir el objetivo integrador.

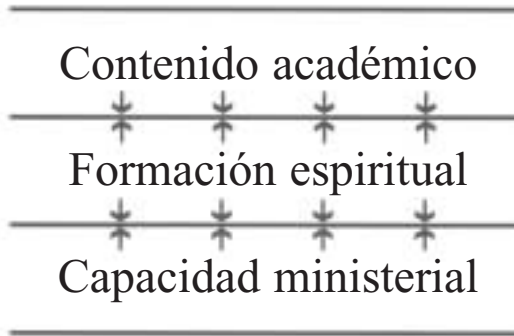
“En un programa educativo ministerial puede haber muchas disciplinas académicas. Por ejemplo, latín, griego, homilética y muchas otras tal vez sean las tradicionales. Sin embargo, para que el componente académico del currículo esté funcionalmente integrado, cada disciplina tiene que ganarse el derecho de ser incluida, juzgando por el grado en que contribuye a la preparación para el ministerio y las misiones.

“Si el propósito integrador fuera el ministerio y las misiones, entonces se elegirían componentes académicos entre aquellos que fueran relevantes a dicho propósito. Las disciplinas en cada posible círculo componente son muy numerosas para incluirse en un solo currículo. Necesariamente se debe poner en práctica la selectividad. Los criterios al decidir pueden reflejar el grado de integración funcional. La tradición y la historia pudieran ser una manera de escoger los cursos. Otro criterio, sugerido por este estudio para vencer las tensiones en la integración, es seleccionar según la relevancia de la disciplina para lograr los resultados deseados”.

La integración de UN objetivo a tres áreas de resultados es importante. En mi estudio anterior descubrimos que los programas que trataban de mantener tres o más objetivos, creaban lo que identificamos como “puntos de tensión del programa”. Cuando el objetivo de un programa tenía varios elementos, se revelaban “puntos de tensión” en el sistema de educación. La siguiente ilustración muestra gráficamente cómo se manifiesta este problema.

En una institución, la declaración de misión incluía tres áreas como el objetivo del programa. Sostenía que el programa preparaba gente para la práctica ministerial, enfatizaba la excelencia académica y se preocupaba por el desarrollo espiritual de sus estudiantes.

Puntos de tensión del programa



Esta declaración de misión, por escrito, parece proveer un marco válido para el desarrollo ministerial. Esta institución, junto con otras que describían misiones similares, mostraba un fenómeno interesante. Dos características eran muy evidentes:

1. Distintos miembros de la comunidad institucional entendían la misión de la institución en formas diferentes.
2. Varios departamentos de la institución no estaban de acuerdo con el énfasis dado a las otras áreas de la misión. Pensaban que se dedicaba demasiada energía y tiempo a una parte, perjudicando los intereses especiales de ellos.

Para ilustrar el fenómeno de los PUNTOS DE TENSIÓN DEL PROGRAMA, recuerdo una de las instituciones educativas que declaraban tener una misión de tres partes.

1. En una entrevista con el rector, le pregunté si podía declarar la misión de la institución y su énfasis principal. ¡Y lo hizo! Luego le pregunté si el decano académico, la facultad y los estudiantes entendían de la misma manera esa misión. Respondió que, sin excepción,

toda la comunidad educativa entendía la dirección de la institución y sus programas.

Al hablar después con el decano, éste me aseguró que entendía la misión del programa tal como la comprendía el rector. Sin embargo, al hacerle otras preguntas, fue evidente que la interpretación del decano y la del rector diferían significativamente.

Otras entrevistas con la facultad y los estudiantes revelaron que existían diversos conceptos acerca del objetivo del programa; eran pocos los que concordaban respecto al propósito del programa institucional. Aunque había una declaración de misión, cada miembro de esa comunidad la entendía de manera diferente.

2. Este problema resultó más serio cuando empezó a manifestarse la tensión entre los diferentes conceptos. Algunos profesores, enfocando toda su atención en lo académico, se quejaban de que el programa dedicaba demasiado tiempo a la práctica y desarrollo ministerial, descuidando la excelencia académica. Consideraban que el tiempo dedicado a la iglesia y a grupos en los que se rendía cuenta del desarrollo espiritual, no dejaba suficiente tiempo para el avance académico. HABÍA COMPETENCIA de otros componentes del programa, a los que percibían como amenaza para su propia área. Por otro lado, el director de la práctica ministerial opinaba que había demasiadas tareas académicas en los cursos, impidiendo que el estudiante aprovechara las oportunidades de capacitación práctica en la congregación.

La integración del programa total hacia un objetivo único puede evitar estas tensiones.

SECCIÓN 3

MODELOS PARA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

I. DISEÑOS PARA MÚLTIPLES MÉTODOS DE ENSEÑANZA: EL MODELO DE LA RUEDA

La etapa inicial del desarrollo educativo fue representada por el lente. Sin embargo, la organización del sistema de enseñanza se representa mejor con la figura de la “rueda de una carreta” y el cubo.

EL MODELO DEL CUBO DE LA RUEDA



Esta rueda representa los aspectos de un sistema de enseñanza total en la educación. Como en el caso del sistema educativo para las áreas de Misión Mundial, la rueda consiste de tres elementos: el CUBO, la LLANTA y los RAYOS. Asimismo, el sistema de enseñanza en la educación ministerial comprende varios elementos: Como el modelo, se compone del CUBO (el centro educativo o campus), la LLANTA (la red de centros de extensión relacionados con el cubo) y los RAYOS. Éstos proveen la infraestructura

para integrar el sistema total de la educación. Estos rayos crean un sistema coherente en el que la extensión está verdaderamente relacionada con la institución organizadora central. Al examinar de cerca cada uno de estos elementos esenciales veremos su importancia para todo el sistema educativo.

FORTALEZCAMOS EL CUBO

Se necesita un cubo central para cada sistema educativo porque la llanta no gira bien si el cubo no mantiene asegurada cada rueda. En el sistema educativo de nuestra denominación presuponemos que cada centro de extensión es la extensión de alguna entidad coordinadora, que normalmente es una institución en residencia.

De este modelo de la rueda surge el concepto de fortalecer el cubo para asegurar la llanta y los rayos. Con esta idea en mente, debemos hacer numerosos cambios al cubo a fin de fortalecerlo para las extensiones. Para que el sistema llegue a estar integrado, quizá debamos fortalecer el cubo en lo siguiente:

- Cambio de paradigmas: En muchas instituciones educativas se necesita una nueva perspectiva. Si la meta de la facultad es sólo preservar la disciplina académica o institucional, necesita ser impulsada por la misión en lugar del mantenimiento. Muchos académicos tienen esta perspectiva más amplia de su llamamiento pero, si la evaluación muestra lo contrario, primeramente se debe cambiar el enfoque del programa, dirigiéndolo hacia la gente en el ministerio y a equiparla para éste, en lugar de preservar lo académico.
- Prioridades de personal: Con el propósito de afianzar la extensión, se requiere a una persona cuyo único trabajo sea dirigir los programas de extensión del cubo. Este debe ser su único cargo. Esa persona habla en nombre del programa de extensión ante la institución en residencia, y facilita e impulsa las prioridades de la extensión. Su participación total está en ese programa. Su pasión es crear y mejorar la educación por extensión. En el cubo se necesita también a una persona encargada de recursos para bibliotecas, quien coordinará el envío de materiales y el desarrollo de bibliotecas para los centros de extensión.
- Crecimiento de la biblioteca: Además de formar bibliotecas en los centros por extensión, es esencial también fortalecer la biblioteca del campus central. En este centro de recursos, el bibliotecario de la extensión puede comparar materiales y pedir prestadas temporalmente algunas obras para los centros de extensión, de acuerdo con los cursos que ofrezcan. A

medida que crezcan los centros de extensión, algunas organizaciones de acreditación requerirán bibliotecas crecientes para otorgarles reconocimiento. Sin embargo, aparte de este requisito, la idea básica es apoyar la extensión por medio de la biblioteca y los recursos de información.

- Desarrollo del personal: Se puede equipar a la facultad para que desarrolle, enseñe y valore niveles de educación múltiples así como diferentes modos de enseñanza. Los profesores que valoran los sistemas educacionales, en lugar de la supervivencia institucional, entienden que el interés de tales sistemas incluye mucho más que estudiantes graduados de la secundaria. El ingreso al programa demanda proveer educación en los distintos niveles educacionales de quienes lleguen al mismo. Si un sistema educativo sirve a una región en la que existe un nivel inferior de alfabetización, se deben establecer y valorar módulos para enseñar en ese nivel el contenido requerido para el ministerio. Además, algunas personas quizá sepan leer y escribir, pero no están preparadas para responder a demandas de nivel universitario. El sistema educativo tiene que satisfacer las necesidades mediante enseñanza apropiada y material modular. No se trata de “hacer inferior” el material preparado para aquellos que recibirán un título, sino más bien, diseñar programas de enseñanza adecuados en el nivel educativo apropiado empezando desde lo básico.

Por tanto, se da por hecho que si un centro educativo es la extensión de un cubo, entonces éste necesita considerar cuidadosamente la formulación del sistema.

FORMEMOS LOS RAYOS

La educación por extensión procede de una estructura central organizadora. Por tanto, la conexión entre el cubo y la llanta es esencial. La integración hacia el objetivo impulsa todo el sistema de enseñanza en el modelo.

Un elemento clave del sistema de enseñanza es usar, no sólo a la facultad de la institución, sino también a profesionales- maestros, que son pastores que están preparados y capacitados para enseñar en el sistema por extensión. Con este entendimiento, describiremos los rayos en líneas generales y un material subsecuente tratará de los detalles.

- Uso estratégico de profesionales-maestros: El cubo desarrolla una red para capacitar, ubicar y coordinar el trabajo de los profesionales-maestros, es decir, pastores que están calificados para enseñar en el nivel apropiado en cuanto a la educación y la práctica.

- Preparación de profesionales-maestros: Es esencial ofrecer un programa completo de capacitación y desarrollo, no sólo para la facultad, sino también para el profesional-maestro. A través de una red de centros de extensión, se ofrecerá al pastor maestro la oportunidad de aprender más sobre métodos de enseñanza y trasfondo de contenido.
- Coordinación de profesionales-maestros: La coordinación del otorgamiento de credenciales, y de la disponibilidad de profesionales-maestros, será una de las responsabilidades del líder del programa de extensión en el nivel de la institución central [cubo].
- Módulos: Un módulo es un paquete de materiales provistos por la institución central [cubo]. Este módulo incluirá los sílabos, los objetivos, el horario de enseñanza, las tareas y los medios de evaluación. Se incluirán las notas de las conferencias y el plan de la lección para cada clase. El profesional-maestro ya habrá participado en una sesión de capacitación para la materia que enseñará, de manera que los materiales se desarrollarán en base a una comprensión común acerca de la misma.
- Apoyo bibliotecario: El bibliotecario del programa de extensión en cada institución central responderá los pedidos de artículos y literatura que fortalezcan los módulos que se están enseñando en los centros de extensión. También procurará descubrir y distribuir materiales apropiados para fortalecer la base de información para cada profesional- maestro.

CONSTRUYAMOS LA LLANTA

- Currículo: A fin de completar el programa de ordenación en tres años, se supone que cada centro de extensión ofrecerá aproximadamente ocho (8) materias al año.
- Cada centro de extensión tiene un coordinador para asegurar que se lleven a cabo las clases. Esa persona coordina la conservación de archivos, el cumplimiento de las metas y la publicidad del centro.

De esta manera, la rueda es un sistema educativo. Pero para la siguiente discusión, la rueda llega a ser tridimensional y se convierte en una espiral cónica.

II. EL MODELO DE NIVELES MÚLTIPLES PARA LOS PROGRAMAS: EL MODELO DE LA ESPIRAL

UN PROGRAMA EN ESPIRAL DE NIVELES MÚLTIPLES

Si las instituciones educativas existentes han de servir como el “cubo” para la educación ministerial en su zona, entonces es natural que este sistema, conectado al centro, provea opciones educacionales en diversos niveles. La Iglesia del Nazareno, históricamente, ha provisto niveles de educación múltiples para el ministerio, pero que, en algunos casos, no estaban sólidamente conectados a la fuerza que proporciona un proveedor educacional “central”, tal como una institución teológica. Este sistema de niveles múltiples provee la oportunidad de incrementar la excelencia en la preparación ministerial en los diversos niveles en que se ofrece.

El programa de niveles múltiples presenta dos posibles peligros. El primero es ponerle límite a la gente y, el segundo, hacer que la gente empiece en el nivel más bajo posible, usando incorrectamente el propósito de las oportunidades de los niveles múltiples. Si se desea una excelencia creciente en el ministerio, el sistema educativo tiene que asegurarse primero de que la unión de niveles sea posible y que ésta sea promovida. La educación es una actividad de toda la vida: Debemos desafiar a la gente a que se esfuerce en las áreas de CONOCER, SER y HACER en un crecimiento continuo para la vida de sus ministerios.

Este concepto se ilustra a continuación:



El modelo de la espiral denota que la educación ministerial nunca termina. El objetivo del programa básico puede desarrollarse en varios niveles iniciales pero no se puede establecer un límite, excepto el potencial de la persona. Es decir, el plan para el desarrollo del ministro no tiene límite si la persona demuestra capacidad para continuar creciendo de un nivel al siguiente.

Las cualidades en cada una de estas tres áreas de resultados tienen que aumentar y ampliarse con el tiempo, si nuestro liderato pastoral ha de desafiar a los laicos a medida que estos ministros continúan sirviendo. Los ministros deben continuar desarrollando la base de conocimiento y el nivel educacional a través de su ministerio (CONOCER). También deben seguir desarrollando su habilidad ministerial (HACER) y su formación personal y madurez espiritual (SER).

Así que, en cada una de estas áreas podremos ver a personas que ascienden como en una espiral. La educación continua es esencial en cada una de estas tres áreas. En la educación continua debe haber equilibrio entre el Contexto, la Capacidad, el Carácter y el Contenido. Así como la educación básica debe tener equilibrio, se supone que el currículo para el desarrollo durante toda la vida también debe mostrar equilibrio entre las cuatro áreas antes mencionadas.

PRINCIPIOS DE LA ESPIRAL

- **PRIMER PRINCIPIO:** Uno debe buscar en la espiral el nivel que sea apropiado para el candidato que ingresa en el programa. No debemos ofrecerle algo inferior a su potencial sólo por conveniencia. Por ejemplo, si alguien es capaz de cumplir con los requisitos de un programa a nivel de título, permitamos y exijamos que ingrese a ese nivel. Cualquiera que sea su potencial, principie lo más alto que sea posible en la espiral —no le robe al candidato poniéndolo en el nivel educacional más bajo sólo porque resulta conveniente. Siempre impulse apropiadamente a la gente a esforzarse. De otra manera, jamás llegarán a ser ministros en continuo crecimiento.
- **SEGUNDO PRINCIPIO:** Implemente la educación continua formal. Los 25 módulos —más o menos— del Curso de Estudios constituyen la base. La espiral de desarrollo no termina con la ordenación; más bien, se espera que los ministros asciendan continuamente en la espiral en cada una de las áreas de resultados. Este desarrollo se facilita por medio de la progresiva “educación continua”, tanto formal como informal.

Por tanto, el plan educativo no depende sólo de diferentes sistemas de enseñanza, sino también de diversos niveles académicos. Así, la rueda llega a ser tridimensional, convirtiéndose en una espiral cónica.

En el sistema de educación ministerial alrededor del mundo se incluiría el nivel de certificado (para los que tienen sólo educación primaria), el nivel de diploma (para los que hayan terminado algunos años de educación secundaria) y títulos (con estándares de ingreso a la universidad).

Los niveles educacionales de las comunidades a las que sirva una institución de educación ministerial determinarán los niveles que ésta ofrecerá.

Aunque un nivel de ingreso a la preparación ministerial puede ser un nivel educacional más bajo en las tres categorías de resultados, y aunque en este nivel pueda darse una formación ministerial sólida, la iglesia todavía espera el desarrollo de la persona en cada una de estas áreas. Después de los niveles iniciales básicos de preparación que llevan a la ordenación, reconocemos que el objetivo es el crecimiento en el ministerio.

El concepto de sistemas con niveles múltiples también presupone una educación continua formal durante toda la vida. Se basa, asimismo, en la convicción de que la ordenación no es un punto culminante que limita el crecimiento ulterior. Aunque el llamamiento y la experiencia inicial en el ministerio son validados con la ordenación, es absolutamente esencial aceptar el desafío para procurar el desarrollo continuo de la capacidad ministerial, el conocimiento cognitivo y la formación espiritual personal. Esto significa que la mayoría de los ministros trabajarían en un nivel educativo superior que cuando recibieron las credenciales por primera vez, y superior aun que en su ordenación. La educación continua formal y el aprendizaje informal durante toda la vida son esenciales para que la denominación cuente con un cuerpo creciente y desafiante de profesionales ministeriales. El pastor debe dirigir a la gente en conocimiento, formación y acción. Él o ella deben estar al frente en estas tres áreas de resultados del desarrollo ministerial.

LA ESPIRAL Y LAS INSTITUCIONES DE NIVELES MÚLTIPLES

La espiral se aplica a la gente: Las personas son elevadas en su formación académica, espiritual y profesional. Esta realidad desafía a la institución a extenderse hacia el desarrollo y la educación continua formal. También puede requerir que la institución añada un programa enfocado en un nivel educacional superior a los actuales.

Si es así, la institución educativa quizá se sienta tentada a **REEMPLAZAR** su programa con otros de nivel superior. Aunque tal cambio satisface las necesidades en ese nivel, al mismo tiempo crea un vacío en los niveles más bajos. Por tanto, cuando los programas son reemplazados, el resultado sólo satisface la necesidad de los que pueden ingresar a ese nivel superior, descuidando las necesidades de aquellos que el anterior programa atendía antes.

Para evitar ese vacío, las instituciones teológicas deben pensar en **añadir** al programa en lugar de sustituirlo. Ninguna institución debe aspirar a alcanzar un nivel superior hasta que pueda hacerlo en adición a lo que ofrece en la actualidad, **a menos que** el nivel más bajo sea absolutamente innecesario. Eso sucedería sólo si la comunidad ya no tuviera gente con ese nivel educacional. De todas maneras, valoramos la espiral y nos aseguraremos de que se preserven celosamente los diferentes niveles de ingreso al sistema de educación. A fin de lograrlo, pondremos en práctica nuestro sistema educacional de niveles múltiples. Esto es esencial, puesto que el acceso es un valor clave de la educación ministerial en esta denominación.

EL PROGRAMA Y LA INSTITUCIÓN; EL OBJETIVO Y LA MISIÓN; LA INSTITUCIÓN Y EL PROGRAMA

El programa y la institución

La clave en los programas de niveles múltiples es entender la diferencia entre los programas educativos y las instituciones educativas. Anteriormente vimos que el programa tiene un objetivo único del cual surgen varias áreas de resultados. Éstas daban forma al currículo para ese programa.

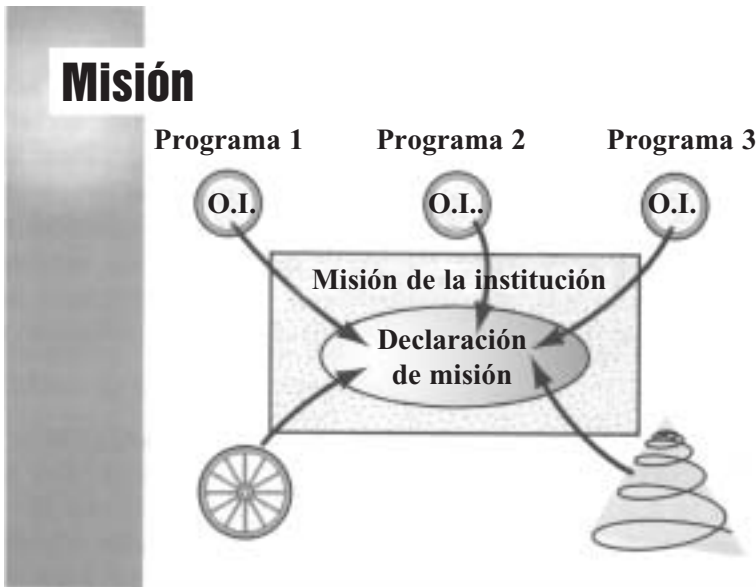
Los programas se diseñan para satisfacer las necesidades de la iglesia constituyente. Pero, esos programas se ofrecen dentro de una estructura, la cual es la institución educativa, cualquiera que sea la forma que adopte. Para simplificar este concepto, se podría decir que los **programas** están diseñados para responder a necesidades que definitivamente tienen que ser satisfechas, y las instituciones están diseñadas para ofrecer esos programas con calidad e integridad.

Las instituciones por lo general ofrecen varios programas y sus propósitos pueden ser diferentes. Por ejemplo, el programa para capacitar a laicos en el ministerio diferirá de aquel que es para ministros ordenados. Asimismo, los programas de educación continua diferirán de la educación previa al servicio práctico. También puede haber diferencias en los programas educativos.

El objetivo y la misión

Cada programa tiene un objetivo único. Pero, la declaración de misión de la institución puede incluir varios aspectos. No obstante, la misión nunca puede estar separada de los programas que debe ofrecer a la iglesia. La institución no tiene vida en sí misma, excepto como proveedora de educación para los programas que necesiten los miembros. Por tanto, la declaración de misión tiene que surgir de los programas que debe ofrecer. Esta declaración de misión también reflejará sus diversos sistemas de enseñanza y los niveles educativos de sus programas.

El siguiente modelo ilustra este concepto, mostrando la relación de la declaración de misión con los programas, y la de la institución con sus programas.



El O.I. (objetivo integrador) de cada programa se refleja en la declaración de misión de la institución.

Esta declaración de misión también refleja el Modelo de la Rueda, con los diversos modos de enseñanza integrados y el programa de la espiral con niveles múltiples.

Un ejemplo hipotético ilustra esta relación. Supongamos que cierta zona educacional necesite un programa para capacitar pastores (programa 1), uno

de educación continua (programa 2) y otro para obreros de educación cristiana (programa 3). Debido a la composición de la comunidad, también necesita que estos programas se ofrezcan con diferentes modos de enseñanza (la rueda), a nivel de certificado y de título (la espiral). Como resultado, la declaración de misión de las instituciones podrían reflejar estos aspectos de la siguiente manera:

LA MISIÓN DE LA UNIVERSIDAD ES OFRECER PROGRAMAS DE EDUCACIÓN MINISTERIAL PREVIA AL SERVICIO, EDUCACIÓN CRISTIANA Y EDUCACIÓN CONTINUA. PARA LLEVAR A CABO ESTA MISIÓN, OFRECERÁ ESTOS PROGRAMAS EN RESIDENCIA Y POR EXTENSIÓN, Y EN LOS NIVELES DE CERTIFICADO Y DE TÍTULO.

Como en toda institución dinámica, se deberá evaluar y revisar esta declaración de misión, al igual que sus programas y objetivo. Pero, por el momento tiene que reflejar la misión que necesita la institución, que es proveer los programas con integridad y satisfacer las necesidades del área a la que sirve.

En resumen, la diferencia entre un objetivo y una declaración de misión es la siguiente: El objetivo único es para el programa; la declaración de misión con diversos aspectos es para la institución. El objetivo del programa se define por las necesidades identificadas por la iglesia. Los programas que resultan definen la declaración de misión.

La institución y el programa

El desarrollo educacional incluye dos áreas paralelas, pero interdependientes, de desarrollo y evaluación: (1) El programa educativo y (2) la institución que lo provee.

El programa se diseñará y evaluará sobre el criterio de si satisface “necesidades insatisfechas”, en términos de Guba y Stufflebeam. Su éxito o fracaso se medirá por el grado en que los resultados educacionales reales sean iguales a los resultados educacionales deseados.

El desarrollo institucional, por otro lado, se medirá por su (1) capacidad para proveer los programas necesarios y (2) su éxito al hacerlo. Su declaración de misión se derivará de los programas que necesita ofrecer.

A continuación veremos algunas presuposiciones básicas que resumen esta sección sobre niveles múltiples de enseñanza.

PRESUPOSICIONES EN UN SISTEMA EDUCATIVO DE MÚLTIPLES NIVELES PARA LA EDUCACIÓN MINISTERIAL

1. El nivel académico y el estar listos para el ministerio no siempre es lo mismo.
2. Los requisitos para la ordenación no se basan en el nivel académico, sino en si la persona está lista para el ministerio.
3. Entre más numeroso sea el grupo en el nivel de certificado, más demanda existe de graduados en los niveles de diploma y título, ya que de éstos deben salir los maestros para el nivel de certificado. A medida que crece la iglesia, ésta espera una demanda creciente de ministros con un alto grado de preparación académica. El ministerio de éstos a la iglesia en general no es negociable.
4. Las instituciones necesitan pensar en niveles múltiples. Para toda institución existe un nivel máximo que ofrece, pero eso no elimina la responsabilidad de ofrecer también otros niveles.
5. La participación vence la resistencia. El personal de la institución en residencia, o “cubo”, está estrechamente involucrado en otros modos y lugares de enseñanza.

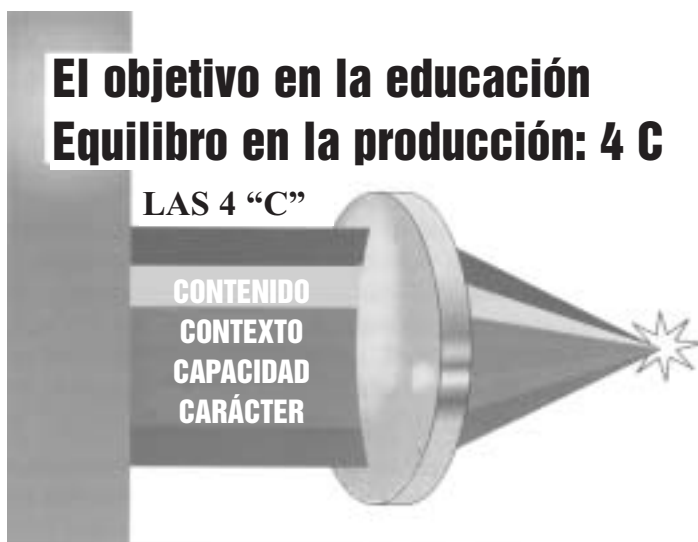
Habiendo considerado estas presuposiciones, discutiremos el equilibrio de la información/recursos y la producción.

SECCIÓN 4

INFORMACIÓN/ RECURSOS Y PRODUCCIÓN

PARA UN PROGRAMA EQUILIBRADO Y CON OBJETIVO

Consideremos nuevamente el modelo básico del lente.



En la sección del Panorama General hablamos algo ya de la necesidad de equilibrar las “4 C”. El equilibrio en estas áreas de información/recursos y producción ha sido prescrito por el *Manual* de la denominación, y descrito en más detalle por el Comité Regional del Curso de Estudios para cada área mundial. El equilibrio genérico mínimo para los programas que llevan a la ordenación es:

CURSO DE ESTUDIOS Y LAS 4 “C”

- | | | |
|-----|-----------|--|
| 30% | CONTENIDO | Bíblico, teológico, histórico, ministerial. |
| 25% | CAPACIDAD | Capacidades para la comunicación, el trabajo pastoral, el liderato, la administración y el análisis. |

- 10% **CARÁCTER** Crecimiento ético, espiritual y personal; liderato encarnacional; consagración a Dios y a la iglesia; pasión por la gente; estilo de vida de pacto.
- 10% **CONTEXTO** Información, sistema y ambientes de aprendizaje; pluralismo: religioso, histórico y cultural; interacción con la comunidad; contexto social, ético, legal y judicial; iglesia y ministerio.
- 25% **NO DESIGNADO** Esta área será determinada en el nivel regional, de área o local, como sea apropiado al contexto y a los estudiantes.

Cada región, en su propia guía de desarrollo, puede distribuir el porcentaje no designado entre las cuatro “C”. A fin de ser validado como un programa que proporciona preparación educacional para la ordenación en la Iglesia del Nazareno, dicho programa tiene que demostrar que hay equilibrio entre sus componentes de información/recursos y producción, por lo menos en el grado mínimo deseado.

RESUMEN

Las secciones anteriores han discutido el valor de tener un objetivo único para la educación. De este objetivo fluyen los resultados deseados. El programa educativo se diseña, entonces, sólo para que los resultados deseados lleguen a ser reales —y el programa se planea, evalúa y mejora con ese fin. La información/recursos y producción se distribuyen entre las cuatro “C”, asegurándose de que el programa educativo no se desvíe hacia una de ellas a expensas de las otras.

Documentos subsecuentes explorarán varios aspectos de este modelo general, así como posibles recursos para implementarlo. Sin embargo, la tarea del material previo es entender el modelo y apreciar su implementación, a fin de establecer direcciones para la educación ministerial en las distintas áreas del mundo. Su aplicación e implementación reflejarán los escenarios contextuales, pero los principios de los modelos proporcionarán cohesión e integración al sistema de educación ministerial en todo contexto.

El objetivo de la educación ministerial puede alcanzarse mejor cuando las instituciones ofrecen programas enfocados e integrados, en diversos modos y en niveles educacionales múltiples. Los educadores ministeriales trabajan preparando a personas para que sean ministros que capacitan a

otros. Los modelos presentados en este documento muestran el recorrido para hacer realidad esa vocación. Los presento con aprecio hacia cada uno de los profesionales ministeriales, educadores, estudiantes y miembros laicos que valoran a pastores llamados por Dios, bien preparados y competentes, y pidiendo en oración que nuestra iglesia continúe aceptando el desafío de preparar a tales hombres y mujeres.

Otros materiales de lectura

Manual de la Iglesia del Nazareno, 2001-2005.

Guía Internacional de Normas de Desarrollo para la Ordenación (Kansas City: Oficina de Ministerio, Iglesia del Nazareno), 1999.

Woodruff, R. L., *Toward Excellence in Ministerial Education* (Canberra: St. Mark's National Theological Centre), 1993.



Este manual ofrece modelos para desarrollar un sistema educacional que sirva a la iglesia que crece rápidamente, preparando a la gente para el ministerio y servicio en diversos niveles educacionales y mediante diferentes métodos de enseñanza. El propósito es equipar a los ministros apropiada y contextualmente por medio de programas integrados, accesibles y con objetivo. Estos modelos se diseñaron intencionalmente para desarrollar una educación de calidad que sirva a la iglesia alrededor del mundo.

Derechos reservados © 2002 Robert L. Woodruff