

IGLESIA DE LOS HERMANOS

DIRECTRICES PARA LA EDUCACIÓN CONTINUA

I. INTRODUCCIÓN

El documento "Liderazgo Ministerial" del 1999 afirma que se espera que cada líder ministerial ordenado/a en la Iglesia de los Hermanos complete una de las varias trayectorias educativas aprobadas¹. Sin embargo, tan importante como la educación formal es, que la educación formal no completa el aprendizaje y la preparación de uno/a, para el liderazgo ministerial. La educación es un proceso que dura toda la vida. El documento del 1999 reconoce esta necesidad e incluye como una de las áreas de responsabilidad esta declaración: "Se espera que cada Comisión de Ministerio Distrital promueva las expectativas de la educación continua para cada líder ministerial bajo su jurisdicción"². Para apoyar la uniformidad y fomentar la participación en las oportunidades de educación continua, el Comité Asesor de Compensación y Beneficios Pastorales y la Oficina de Ministerio desarrollaron este documento sobre "Directrices para la Educación Continua".

El documento "Liderazgo Ministerial" del 1999 llama a la denominación para que reconozca la importancia de la educación continua para sus líderes ordenados. Las nueve Áreas de Servicio para el Liderazgo Ordenado se incluyen en los requisitos de la educación continua, con excepción de la novena área (ministros jubilados)³. La siguiente declaración afirma este punto para los pastores: "Líderes ministeriales (pastores principales, pastores asociados, pastores en ministerios especiales, etc.) que sirven a las congregaciones en funciones pastorales, influyen de manera significativa en la vida de los feligreses. Estos líderes necesitan prestar especial atención a su 'salud espiritual' y continuar mejorando sus habilidades profesionales"⁴. Los ministros jubilados también deben aprovechar las oportunidades de educación continua, especialmente cuando todavía están a cargo del liderazgo pastoral; pero como grupo, los ministros jubilados no están incluidos bajo estas directrices.

Los líderes ministeriales ordenados que sirven en otros roles que no sean los de las congregaciones pueden cumplir con las expectativas de estas directrices a través de los

¹ Página AC10.6, AC10.7.

² Vea III.J.3, p. AC10.12.

³ Página AC10.8.

⁴ Página AC10.12, nota a pie de página

requisitos de educación continua de su empleo⁵. Los Ejecutivos del Distrito⁶ deben recibir copias, de todos los ministros ordenados, de la información sobre eventos de educación continua asistidos, para colocación en los archivos ministeriales. Estas directrices exhortan a...

- Las congregaciones a que apoyen a los líderes pastorales proporcionándoles tiempo libre de las tareas ministeriales para que puedan participar en los eventos de educación continua;
- Las congregaciones a que proporcionen cuentas para la educación continua, a través de sus presupuestos anuales, o que creen fondos de reserva especiales, para sus pastores;
- Las comisiones de ministerio del distrito a que promuevan la educación continua;
- Los Distritos y la Oficina del Ministerio de la Junta General a que establezcan cuentas para la educación continua en su presupuesto anual, o que creen fondos especiales de reserva, con el propósito de responder a las solicitudes en caso de necesidad de los líderes pastorales que se dedican a la educación continua.

Estas directrices también. . .

- Definen los roles de las congregaciones, los pastores y los distritos;
- Establecen un número mínimo de Unidades de Educación Continua (UsEC) (CEUs) por año;
- Establecen un proceso para la toma de decisiones.

II. EL PAPEL DE LA CONGREGACIÓN

Las congregaciones se benefician directamente cuando sus líderes pastorales se involucran en la educación continua. Los líderes deben seguir creciendo espiritual y profesionalmente si quieren proporcionar el liderazgo de calidad esperado y necesitado por los miembros. Aquellos que no continúan creciendo y madurando probablemente se desanimarán e incluso estarán insatisfechos con su ministerio. Estos individuos son los principales candidatos para "el agotamiento y la deserción". Al final, la iglesia sufre la pérdida de un buen liderazgo. De la misma manera, los líderes renovados están mucho más propensos a proporcionar un liderazgo inspirado, y como resultado, la iglesia se vuelve más saludable. La educación continua es una situación de beneficio mutuo, tanto para las congregaciones, como para los líderes pastorales.

- A. ¿Qué puede ofrecer una congregación? Las siguientes cosas son especialmente útiles:

⁵ Estos ministros podrían incluir maestros, capellanes, personal del distrito y de la Junta General, etc.

⁶ En lo adelante, el término Ejecutivo incluirá a: Ejecutivo/a del Distrito, Pastor/a del Distrito, Ejecutivo/a del Distrito/Ministro/a, Ejecutivo/a del Distrito Asociado, o cualquier otro término utilizado por los distritos para identificar al personal ejecutivo del distrito.

1. Incentivar y apoyar fuertemente la educación continua.
2. Establecer metas de largo alcance sobre educación continua, basadas en las necesidades de la congregación, con una revisión anual.
3. Incorporar, por lo menos siete (7) días al año, en el horario del pastor para la educación continua. Esto debe ser planeado de forma que el pastor no esté ausente por más de un domingo durante los siete días.
4. Ayudar con el apoyo financiero apropiado creando una cuenta de educación continua en el presupuesto anual o un fondo de reserva especial, por el cual, tanto la congregación como el líder pastoral puedan ahorrar para el futuro.
5. Ofrecer sugerencias al/la pastor/a sobre oportunidades de crecimiento.
6. Mantenerse informada sobre las metas y planes sobre educación continua del pastor.
7. Proporcionar retroalimentación y reflexión después de cada evento de crecimiento.

III. EL PAPEL DEL PASTOR

El pastor se dedica a la educación continua con el propósito del crecimiento personal y profesional. Este "tiempo lejos" de la rutina normal no es simplemente tiempo libre o unas vacaciones prolongadas. La educación continua, tanto personal como profesional, está diseñada para mejorar el ministerio del pastor; por lo tanto, la congregación es una beneficiaria directa del crecimiento del pastor.

A. ¿Qué se espera del pastor? Las siguientes cosas son especialmente útiles:

1. Que consulte con la congregación sobre los eventos apropiados de educación continua.
2. Que trabaje con la congregación para programar tiempo libre para eventos de educación continua.
3. Que invite a los miembros de la congregación, cuando sea apropiado, a asistir a los eventos de educación continua con el pastor.
4. Que les reporte la conclusión de los eventos de educación continua a la congregación y al distrito.
5. Que le dé a los eventos de educación continua de la Iglesia de los Hermanos una

alta prioridad⁷, reconociendo, sin embargo, que hay muchas buenas oportunidades educativas en otras denominaciones y agencias.

6. Que encuentre formas apropiadas para integrar los nuevos aprendizajes y experiencias en el contexto del ministerio.
7. Que al seleccionar un plan sobre educación continua, sea sensible a las áreas donde la habilidad profesional pueda estar limitada y el crecimiento sea deseable y necesario.

IV. EL PAPEL DEL DISTRITO

Ni la Comisión del Ministerio del Distrito, ni el Ejecutivo, están en una buena posición para administrar acuerdos de educación continua entre las congregaciones y sus líderes pastorales. Sin embargo, es importante que los pastores y líderes de la congregación mantengan informada a la oficina del distrito. Los registros de las oportunidades de crecimiento completadas deben ser enviados al Ejecutivo para ser colocados por el pastor, en los archivos ministeriales. Esta información oficial será particularmente útil para las renovaciones quinquenales de las ordenaciones.

A. ¿Qué pueden ofrecer los distritos? Las siguientes cosas son especialmente útiles:

1. Los distritos pueden ejemplificar su compromiso con la educación continua, animando y apoyando a su personal ejecutivo con sus propios objetivos y planes de educación continua.
2. Ayudar a la Oficina del Ministerio a distribuir este documento a todos los líderes pastorales actuales.
3. Discutir sobre la educación continua en cada asignación pastoral.
4. Promover la educación continua en los distritos.
5. Proveer oportunidades de crecimiento dentro de los distritos.
6. Informar a los líderes pastorales sobre oportunidades adicionales de crecimiento.
7. Ayudar con apoyo financiero, donde sea posible, estableciendo cuentas de educación continua en los presupuestos anuales o creando fondos especiales de reserva para los pastores dedicados a la educación continua.
8. Ayudar a los líderes pastorales y congregaciones con el desarrollo de planes de educación continua.

⁷ Aquellos que sirven en una congregación alineada dualmente deben ser sensibles a las oportunidades en la denominación afiliada.

V. NÚMERO MÍNIMO DE UNIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA (UsEC) (CEUs).

Una UEC (CEU) es igual a diez (10) horas de contacto de trabajo con una institución acreditada.⁸ Es decir, la institución puede emitir certificados oficiales de Us.EC (CEUs). El Seminario Teológico Betania, el Satélite del Valle Susquehanna y la Academia de los Hermanos para el Liderazgo Ministerial representan tres excelentes ejemplos de instituciones calificadas. Sin embargo, una institución acreditada no garantiza necesariamente una educación adecuada que sea compatible con los valores y el patrimonio de la Iglesia de los Hermanos. Por lo tanto, es imprescindible que el / la pastor / a consulte con los líderes apropiados de la congregación y el personal del distrito, cuando se desarrollen planes de educación continua.

Se espera que un líder pastoral complete el trabajo en al menos cinco (5) de las ocho (8) áreas de enfoque que se enumeran a continuación. El trabajo del curso debe planificarse de tal manera que sean cubiertas cinco áreas de enfoque durante el intervalo de cinco años entre las revisiones de la ordenación.⁹ Esto le dará al líder pastoral un mínimo de cinco (5) Us.EC (CEUs) (50 horas de contacto) durante el período establecido. La educación continua para los pastores a tiempo parcial y bi-vocacional necesitará tener en cuenta el acuerdo pastoral / congregacional y ser prorrateada para satisfacer el acuerdo.

¿Por qué son tan importantes las áreas de enfoque a continuación? Alguien ha dicho Acertadamente: "Las buenas noticias no cambian, pero la forma en que se presentan debe estar siempre sujeta a cambios". El mundo que nos rodea cambia rápida y constantemente, y para que podamos comunicarnos eficazmente con ese mundo, debemos tener algo de entendimiento del mismo. Necesitamos ser apasionados en nuestro evangelismo y los esfuerzos de crecimiento de la iglesia, pero el éxito de esos esfuerzos a menudo depende de nuestro conocimiento sobre el mundo cambiante y el uso de la metodología pertinente. Lo mismo ocurre en áreas como la predicación, el culto, el liderazgo pastoral, la pastoral y muchas otras. Estamos continuamente desafiados por la aparición de nuevos estilos de adoración, nuevas formas de comunicar el evangelio, nuevos modelos homiléticos y nuevos modelos de administración y cuidado pastoral. Por lo tanto, los líderes pastorales y las congregaciones son alentados a tomar en serio estas áreas de enfoque.

A. Áreas de Enfoque de la Educación Continua

1. Estudios Bíblicos.

Las Escrituras son fundamentales en todos los aspectos de la vida de la iglesia. La necesidad del estudio bíblico no termina cuando uno se gradúa y se ordena. La

8. A menudo hay excelentes oportunidades de crecimiento que ofrecen el equivalente a una UEC (CEU) (diez horas de contacto de estudio), pero la institución o agencia no puede ofrecer un certificado UEC (CEU). Esto es aceptable si el curso de estudio está dentro de las áreas de enfoque y ha sido discutido y aceptado por los líderes de la congregación donde el pastor está sirviendo. El pastor tiene la oportunidad de elegir entre una amplia variedad de opciones en cada una de las ocho áreas.

9. Para evitar demasiado trabajo en un solo año, sería sabio que el pastor planeara completar una UEC (CEU) anualmente.

investigación y los descubrimientos arqueológicos están constantemente arrojando nueva luz sobre las viejas verdades y un líder pastoral bien informado es una bendición para el pueblo de Dios que se reúne regularmente para la adoración, el compañerismo y el servicio.

2. Resistencia espiritual.¹⁰

La resistencia espiritual implica a toda la persona: la salud física, emocional y espiritual. Un/una líder, si está para tener un buen funcionamiento, necesita estar saludable. La buena salud de un líder pastoral incluye nutrirse de las Escrituras, devociones, vida de oración y podría incluir también el trabajar con un director espiritual.

También incluye el ejercicio físico, la dieta, el descanso adecuado y la buena administración de sus propios recursos. El programa de Liderazgo Creativo de la Iglesia (CCL) provee un excelente entrenamiento en ambos, la resistencia espiritual y el liderazgo pastoral. Para obtener más información sobre (CCL), póngase en contacto con la Academia de los Hermanos o la Oficina del Ministerio.

3. El Liderazgo Pastoral. El liderazgo pastoral es más que la administración. Un liderazgo excelente requiere de la auto-diferenciación, el deseo y la capacidad de prever el futuro, desarrollar planes de corto y largo alcance para dirigir, mientras camina con la congregación, la voluntad de traer miembros laicos a un equipo de liderazgo. En esta era post-moderna muchos miembros del laicado quienes no tienen interés en ser acreditados en el ministerio "apartado", están interesados en tener implicaciones significativas "ministeriales" en la congregación. Esa participación puede tomar la forma de ministerios de cuidado, visitas en hogares y hospitales, predicación, planificación, ministerios de duelo y muchos otros.

4. Predicación y adoración. La planificación / el liderazgo para la predicación y la adoración están entre los aspectos más importantes de la vida de un pastor. La predicación debe basarse en las Escrituras y ser relevante a los problemas de hoy. El/la predicador/a debe creer y vivir lo que proclama, y ser apasionado/a al querer que otros reciban a Cristo en sus vidas. La adoración debe centrarse en la impresionante presencia de Dios y Cristo en la vida de la comunidad reunida. El/la planificador/a y líder del culto necesita ser muy sensible ante las necesidades de los individuos y la comunidad "sin iglesia", buscando siempre encontrar nuevas maneras de proclamar las Buenas Nuevas.

10. Este período de estudio también podría ser grandemente mejorado trabajando con un director espiritual. Muchos pastores están trabajando con un director espiritual de manera regular.

5. Evangelización y Crecimiento de la Iglesia. La evangelización no es un programa que se debe desarrollar y "vender" a una congregación renuente. Es un compromiso con Cristo y un profundo deseo de compartir las Buenas Nuevas con otros. Por lo tanto, la evangelización y el crecimiento de la iglesia no son cosas separadas, son una. Una congregación no crecerá a menos que tenga un fervor evangelizador, un fervor evangelizador a menudo conduce al crecimiento de la iglesia.

6. El Cuidado Pastoral. El cuidado pastoral es muy importante. Para utilizar la imagen bíblica, el pastor es un pastor que ama, conoce y está comprometido con los feligreses. El/la buen/a pastor/a conoce la identidad única de cada oveja en el rebaño y arriesgará su propia vida por las ovejas. Por lo tanto, el cuidado pastoral implica visitar los hogares, hospitales, hogares de ancianos, asesorar en crisis, celebrar los grandes momentos en las vidas de las personas y llorar con aquellos que lloran. Es muy importante notar que el pastor no debe ser el único que provea atención. El pastor necesita ayudar en el llamado y el equipamiento de los laicos como cuidadores.

7. Áreas Especiales del Ministerio. Las congregaciones están llamando cada vez más a los pastores para que sirvan en los ministerios especializados. Estos incluyen, pero no están limitados a: ministerio de los niños, ministerio juvenil, ministerio de adultos jóvenes, ministerio de solteros, ministerio de adultos mayores, ministerio de grupos pequeños, ministerio de visitación, ministerio de consejería y el ministerio de educación cristiana. Los que sirven en las áreas especializadas del ministerio pueden incluir estudios relacionados con su descripción específica del ministerio en este enfoque.

8. Enriquecimiento General. El crecimiento profesional debe llevar al pastor, por lo menos a un área que no esté directamente relacionada con el ministerio pastoral. Las oportunidades son ilimitadas y podrían incluir cosas como: el cuidado de la salud, las artes, los esfuerzos mecánicos, el desarrollo de habilidades con un interés deportivo, un proyecto de ciencia, etc.

VI. ELECTIVAS

Un/a líder pastoral, con el fin de cumplir con las expectativas de estas directrices, se espera también que participe, al menos en un estudio electivo anual. Las electivas pueden ser de menor duración; por lo tanto, no implican un certificado UEC (CEU). Sin embargo, a menudo se proporcionan en una amplia variedad de cursos electivos que uno puede seleccionar, pero una UEC (CEU) bajo una opción electiva no cumple con las expectativas de las áreas de enfoque que se enumeran en la sección anterior. Los cursos electivos pueden incluir trabajo de curso o experiencias de enseñanza en el desarrollo del liderazgo, estudios bíblicos, administración, manejo de conflictos, ministerios juveniles, administración de la iglesia, trabajo adicional de predicación y planificación de la adoración, consejería pastoral, talleres de distrito, trabajos de campo, conferencias sobre el cuidado pastoral, conferencias de pastores estatales, paz y justicia, ética, relaciones interpersonales y una variedad de otros temas de interés.

VII. EXCLUSIONES

Los requisitos de educación continua mencionados anteriormente pueden ser renunciados por el período de tiempo durante el cual un individuo se dedica a la educación posterior a la ordenación, como un doctorado o programa de doctorado en ministerio.

VIII. PROCESO PARA LA TOMA DE DECISIÓN

- A. Los ejecutivos deben incluir la educación continua en las discusiones pastorales sobre colocación con los comités de búsqueda.
- B. El pastor y los líderes apropiados de la congregación deben establecer planes de educación continua de largo alcance, incluyendo tiempo libre para el descanso sabático.¹¹
- C. Un programa de reposo sabático podría incluir al menos una de las ocho áreas de enfoque.
- D. El pastor debe proporcionar un informe escrito al cuerpo apropiado de la congregación, después de cada evento de educación continua.
- E. El pastor debe proveer una copia del reporte escrito a la congregación (incluyendo copias de los certificados de UEC (CEU) y a la Oficina del Distrito para su colocación en el archivo ministerial.

11. La educación continua incluye los años sabáticos. Este artículo usa el término descanso sabático, en lugar de sabático. El descanso sabático parece más apropiado y bíblico para el liderazgo pastoral y es posible después de cuatro, cinco, seis o siete años de liderazgo ministerial en la misma congregación. Se puede obtener un documento separado sobre "Directrices para el Reposo Sabático" en la oficina de su distrito o en la oficina del ministerio de la denominación.

Desarrollado por el Comité Asesor de Compensación y Beneficios Pastorales y la Oficina del Ministerio en consulta con el Consejo Asesor del Ministerio, el Consejo de Ejecutivos del Distrito y la Academia de Hermanos para el Liderazgo Ministerial.

Acción de la Conferencia Anual del 2002: el miembro del Comité Permanente de Idaho / Western Montana, Jim Hardenbrook, presentó la recomendación del Comité Permanente para que se aceptaran las directrices. El cuerpo de delegado adoptó la recomendación del Comité Permanente con una enmienda que fue incorporada en el texto.

10/2002

Oficina del Ministerio
Junta General de la Iglesia de los Hermanos,
1451 Dundee Avenue
Elgin, Illinois 60120-1694