

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA FORMACIÓN DE CLÉRIGOS LÍDERES EN CONGREGACIONES PEQUEÑAS

Miembros

La Rvda. Dra. Susanna Singer, <i>Presidenta</i>	California, VIII	2018
Sra. Demi Prentiss, <i>Vicepresidenta</i>	Dallas, VII	2018
Canónigo Thomas G. O'Brien, III, <i>Secretario</i>	Southeast Florida, IV	2018
El Rvmo. Scott Benhase, Obispo	Georgia, IV	2018
La Rvda. Robin Biffle	Spokane, VIII	2018
Sra. Ruth Frey	Washington, III	2018
La Rvda. Maureen-Elizabeth Hagen	Oregon, VIII	2018
El Rvdo. Canónigo Gregory A. Jacobs	Newark, II	2018
El Rvdo. Dr. Trawin E. Malone	Texas, VII	2018
La Rvda. Merry Chan Ong	California, VIII	2018
Sra. Mary Parmer	Texas, VIII	2018
El Rvdo. Canónigo Bradford Purdom	Ohio, V	2018
El Rvmo. Alan Scarfe, Obispo	Iowa, VI	2018
El Rvmo. Robert Skirving, Obispo	East Carolina, IV	2018
El Rvmo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

Hubo un cambio de miembros del Grupo de Trabajo durante el trienio. El Ven. Paul Sneve renunció al Grupo de Trabajo en septiembre de 2016 porque sus obligaciones cambiaron.

REPRESENTACIÓN EN LA CONVENCIÓN GENERAL

El Obispo Scott Benhase y el Canónigo Thomas G. O'Brien III, *Secretario*, tienen autorización para recibir pequeñas modificaciones a este informe en la Convención General.

Mandato

El Grupo de Trabajo se creó por medio de la Resolución 2015-A045 que se resume a continuación:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 78a Convención General asigne un grupo de trabajo de por lo menos diez y no más de veinte participantes que incluyan, entre otros, representantes de programas diocesanos, representantes de seminarios,

representantes ecuménicos y representantes que participen en estudios teológicos avanzados; el grupo de trabajo debe incluir obispos, sacerdotes, diáconos y laicos, y se dedicará a explorar la calidad de los programas de formación, cómo expandir las oportunidades educativas de clérigos y laicos, cómo fomentar la colaboración entre los programas escolares de las diócesis locales y los seminarios, la colaboración ecuménica y los diversos métodos para impartir dicha educación. El grupo de trabajo se reportará ante la 79a Convención General y presentará un plan para proporcionar formación de calidad y asequible para clérigos de congregaciones pequeñas, que también refleje la teología y sea innovadora.

Resumen de las actividades

REUNIONES DURANTE EL TRIENIO

El Grupo de Trabajo se reunió en persona en el Instituto Marítimo en Linthicum Heights, MD del 19 de noviembre de 2015 al 21 de noviembre de 2015, en el hotel Crown Plaza O'Hare en Chicago, IL del 3 de noviembre de 2016 al 5 de noviembre de 2016 y en el Red Lion Inn and Conference Center en Renton, WA del 28 de septiembre al 30 de septiembre de 2017. El Grupo de Trabajo también tuvo cuatro (4) reuniones de 1.5 horas cada una usando Adobe Connect. Estas reuniones electrónicas se llevaron a cabo el 20 de abril de 2016, el 14 de septiembre de 2016, el 1 de febrero de 2017 y el 3 de mayo de 2017. El Grupo de Trabajo tiene previsto reunirse electrónicamente en febrero de 2018.

En cada reunión con Adobe Connect, el Grupo de Trabajo recibió informes orales de los presidentes y de los miembros de los subcomités que se formaron para elaborar información sobre cada área de concentración.

En la reunión en persona que se llevó a cabo en septiembre de 2017, el Grupo de Trabajo revisó y enmendó una versión preliminar de este informe para el Libro Azul.

UN PLAN PARA FORMACIÓN DE CALIDAD

El mandato del Grupo de Trabajo fue establecer un plan de formación de calidad para clérigos de congregaciones pequeñas que sea económico, teológicamente reflexivo e innovador.

La explicación a la resolución 2015-A045 define una “congregación pequeña” como una que tiene asistencia dominical [AD] media de menos de cien (100) personas. Se hizo la observación de que el sesenta y nueve (69) por ciento de las congregaciones episcopales tienen una AD de menos de cien (100) y que la AD media es de sesenta y uno (61). El Grupo de Trabajo usó esta definición de “congregación pequeña” para llevar a cabo su trabajo.

Para cumplir con su mandato, el Grupo de Trabajo identificó sus áreas de concentración, llevó

a cabo investigaciones a fondo, estableció conclusiones en base a dicha investigación y propuso seis (6) resoluciones.

Las seis (6) resoluciones indicadas abajo constituyen un plan integrado para mejorar la formación del liderazgo de clérigos y laicos para congregaciones pequeñas. Cinco (5) de las seis (6) resoluciones se relacionan principalmente con la formación de clérigos. Debido a que nuestros resultados indicaron que para que el clero de congregaciones pequeñas sea eficaz necesita tener líderes laicos firmes en esas congregaciones, algunas de las resoluciones tienen que ver con el desarrollo de líderes laicos firmes.

ÁREAS DE CONCENTRACIÓN

En la reunión inicial de noviembre de 2015, el Grupo de Trabajo, en respuesta a la Resolución 2015-A045, decidió concentrarse en investigar las siguientes áreas específicas durante el trienio. Nuestra meta ha sido identificar y comprender la situación para basar nuestras propuestas en información lo más reciente posible:

1. Investigar cuáles capacidades y habilidades se perciben como las más necesarias para clérigos y laicos líderes en congregaciones pequeñas.
2. Explorar si hay un medio por el cual las personas que desean ordenarse que tienen la intención de servir en congregaciones pequeñas con cargos no asalariados o bivocacionales puedan recibir apoyo económico para sus programas de formación. Estos programas pueden incluir programas de formación locales, aprendizaje a distancia con seminarios y otras formas de educación teológica. La meta es animar a las personas a querer ordenarse para cargos no asalariados y bivocacionales sin tener que incurrir en grandes gastos o deudas.
3. Evaluar los diferentes enfoques necesarios para fomentar entre las poblaciones con representación inadecuada a considerar cargos de liderazgo en la Iglesia Episcopal como personas laicas y como personas ordenadas.
4. Evaluar la posible colaboración entre los programas de formación local y los seminarios.
5. Explorar la utilidad de un sistema central o grupo de sistemas coordinados por medio de los cuales los recursos de formación seleccionados (impresos, de audio, transmitidos, basados en la web) se puedan poner a disponibilidad de congregaciones, diócesis, líderes en formación y otros.
6. Discernir entre la necesidad de proporcionar recursos y un sistema de colaboración a obispos, comisiones sobre ministerio y comités de discernimiento local para ayudarles a elevar a líderes del clero y laicos en sus diócesis, particularmente para congregaciones pequeñas.

INVESTIGACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

Para captar bien las necesidades de la Iglesia Episcopal para la formación y capacitación de clérigos líderes para congregaciones pequeñas, el Grupo de Trabajo hizo una extensa encuesta en línea sobre la formación del clero y de laicos a la cual respondieron cuarenta y ocho (48) obispos, treinta y ocho (38) canónigos de lo ordinario y treinta y un (31) presidentes de comisiones sobre ministerio. Se llevaron a cabo entrevistas de seguimiento con treinta y siete (37) personas. El Grupo de Trabajo también llevó a cabo extensas entrevistas con veintiséis (26) líderes seleccionados involucrados en la formación para el ministerio. Las personas con las que se conversó eran relativamente diversas y geográfica y contextualmente representativas.

El Grupo de Trabajo también llevó a cabo investigaciones más generales para entender las perspectivas, la manera de pensar y las prácticas actuales en la Iglesia Episcopal y más allá sobre la formación de liderazgo en el clero para congregaciones pequeñas. Los miembros del Grupo de Trabajo trabajaron con diligencia buscando e intercambiando artículos, informes, documentos sobre posturas y otros documentos a través de la Extranet y la Internet. Varios miembros del Grupo de Trabajo asistieron a eventos específicos enfocados en áreas de interés para el Grupo de Trabajo, en especial, la conferencia “Uncharted Waters” sobre escuelas diocesanas patrocinada por la Diócesis de Minnesota en junio de 2017.

Los obispos del Grupo de Trabajo llevaron una breve encuesta de seguimiento en línea a la reunión de la Cámara de Obispos de septiembre de 2017 para confirmar que el rumbo que el Grupo de Trabajo había tomado iba de acuerdo con lo que los obispos consideran son las necesidades de la Iglesia Episcopal. La respuesta de los cuarenta y ocho (48) obispos que respondieron confirmó en gran medida los resultados de la investigación y respaldó los elementos del plan que el Grupo de Trabajo desarrolló.

El Grupo de Trabajo también recibió una subvención de Roanridge de US\$7,000 para financiar los servicios de un asesor para llevar a cabo varias conversaciones basadas en la web con grupos de líderes de formación y tomadores de decisiones clave en enero y febrero de 2018.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE FORMACIÓN EN GENERAL

1. Ya hay una gran cantidad de recursos disponibles para la formación de líderes para congregaciones pequeñas. Esos recursos los han creado y seleccionado congregaciones y diócesis grandes y pequeñas en toda la Iglesia Episcopal, de diferentes orientaciones culturales y teológicas. La falta de conocimiento de la existencia de esos recursos y de su finalidad demuestra la necesidad de formar una red de colaboración para formación.
2. Existe una gran necesidad de coordinar y diseminar los recursos y las prácticas óptimas

existentes en la Iglesia Episcopal en las áreas de discernimiento vocacional, desarrollo del ministerio, formación de líderes del clero y laicos, y vitalidad de las congregaciones. En donde hace falta, y a medida que los nuevos contextos requieren nuevas soluciones, también existe la necesidad de un aumento de colaboración entre los que crean dichos recursos y prácticas óptimas. Las congregaciones de todos los tamaños requieren estos recursos, aunque las congregaciones pequeñas y las diócesis pequeñas tienen necesidades muy específicas y apremiantes.

3. El ministerio eficaz en las congregaciones pequeñas (y más grandes) siempre depende de la colaboración entre un clero bien formado y líderes laicos fuertes. De conformidad con nuestra investigación, varias de nuestras recomendaciones abordan la necesidad de gran discernimiento y formación de líderes tanto para el clero como laicos para que las congregaciones pequeñas, que constituyen la mayoría de las congregaciones de la Iglesia Episcopal, puedan ser atendidas de la manera más eficaz.

4. Los obispos desempeñan una función esencial y creciente en dirigir y coordinar la formación de líderes en el clero y laicos en sus diócesis. Su capacidad de captar una visión y estrategia diocesana para la formación de liderazgo es esencial para identificar y formar liderazgo en el clero y laicos, especialmente en congregaciones pequeñas en las que a menudo se requiere clero no asalariado o bivocacional.

5. Aunque muchas diócesis proporcionan algo de capacitación para las comisiones sobre ministerio, los datos indican que hay una gran necesidad de capacitación específica para congregaciones pequeñas, especialmente en abordajes flexibles al discernimiento vocacional. Existen algunos recursos excelentes en diócesis individuales, pero en general no hay directrices generales ni prácticas óptimas en las diócesis de la Iglesia Episcopal. Esta es una necesidad en la Iglesia Episcopal en general y las diócesis pequeñas con recursos limitados se beneficiarían en particular de la coordinación y diseminación de recursos de discernimiento y prácticas óptimas.

6. Hay muy pocos materiales y estrategias para la formación y el discernimiento vocacional apropiadas y culturalmente sensibles para líderes del clero de comunidades de minorías étnicas. Los líderes clave de varias de estas comunidades expresaron la necesidad de abordajes flexibles y culturalmente diferenciados para el discernimiento y la formación. En estas congregaciones, la función de la comunidad entera (especialmente sus líderes) es crítica, no sólo en el discernimiento inicial de las vocaciones de clero en individuos sino que también en el apoyo a candidatos durante todo el proceso de formación. También existe una clara necesidad de mayor disponibilidad de recursos de formación adecuados en español.

7. Hay programas robustos que no son de seminario para la educación y formación teológica a

niveles diocesanos y regionales. También algunos seminarios ahora están más dispuestos a crear programas alternativos de título acreditado y certificación con requisitos flexibles de residencia. Algunos seminarios también colaboran con diócesis individuales en programas locales de educación y formación teológica no acreditados para líderes del clero y laicos para congregaciones pequeñas.

8. Aunque hay algunas colaboraciones exitosas entre diócesis y seminarios, el “efecto de silo” de los programas de formación de seminarios y diócesis individuales, incorporados por separado trabaja en contra de la colaboración o coordinación extensa en la Iglesia Episcopal global.

9. El financiamiento de becas para programas de educación y formación teológica no tradicionales es escaso y hay gran disparidad en la habilidad de las diócesis de respaldar la educación no tradicional. Los posibles candidatos para el ministerio no asalariado y bivocacional en congregaciones pequeñas necesitan mayor acceso a fondos para becas para no tener el peso de una gran deuda al contestar el llamado al ministerio no remunerado o de baja remuneración.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS CONGREGACIONES PEQUEÑAS

1. Los obispos reportan que del cincuenta (50) al setenta (70) por ciento de sus congregaciones se encuentran en la categoría de “congregaciones pequeñas”, principalmente en pueblos pequeños y áreas rurales. La asistencia dominical [AD] promedio generalmente está entre veinte (20) y cien (100), con una gran mayoría de las congregaciones con asistencia dominical de menos de veinte (20).

2. Las principales categorías demográficas de los miembros de estas congregaciones son adultos maduros y personas de edad mayor o jubiladas, de clase media, con categorías secundarias de personas con ingresos fijos o de la clase trabajadora. Muy pocas congregaciones pequeñas tienen muchos feligreses adinerados o con solvencia económica y pocas tienen muchos adultos jóvenes o familias con hijos. El nivel de educación de los feligreses generalmente es bachillerato o universidad. Muy pocas tienen miembros con educación inferior al bachillerato o de posgrado. Estas congregaciones son principalmente de personas anglo americanas/caucásicas/occidentales, algunas son afroamericanas y latinas (la mayoría bilingües) y muy pocas de otros tipos.

3. Las congregaciones pequeñas y los líderes diocesanos dicen que necesitan que sus clérigos sean evangelistas, agentes de cambio y líderes enfocados en la misión. Dicen que lo que más valoran son las destrezas pastorales. La mayoría de ellos no piensan que tienen necesidad de aptitud intercultural e intergeneracional.

4. Las capacidades y destrezas clave que consideran indispensables para los líderes del clero en congregaciones pequeñas son:

- Profunda espiritualidad enfocada en el discipulado. Vida espiritual examinada y reflexiva de sí mismo.
- Estilo de liderazgo transparente, diferenciado y colaborativo.
- Verdadera vocación hacia el liderazgo de las pequeñas congregaciones y amor por las comunidades pequeñas.
- Gran aptitud para establecer relaciones, colaborar y hacer contactos, y la habilidad de usar dichas destrezas en la congregación y en la comunidad en general.
- Gran dedicación a elevar, capacitar, apoyar y empoderar a líderes laicos.
- Teología clara y convincente de misión y ministerio y la habilidad de inspirar a otros a acoger esto.
- Evangelismo y la habilidad de relacionar el evangelio con la vida.
- Destrezas como docente y guía.
- Capacidad de discernir colaborativamente una nueva visión compartida con una congregación e inspirar a la comunidad de fe para que acojan los cambios necesarios para hacerla realidad.

5. Las capacidades y destrezas clave que se consideran indispensables para los líderes laicos en congregaciones pequeñas son:

- Ser conscientes de la dignidad y el valor del ministerio bautismal, y la necesidad de un fuerte liderazgo laico en colaboración con las personas ordenadas.
- Profunda formación espiritual y gran fe que conducen a niveles más bajos de ansiedad y niveles más altos de esperanza.
- Visión clara y compartida, discernida y acogida por toda la comunidad de fe.
- Habilidad de conectar la fe con la vida diaria.
- Gran conciencia de las cualidades, necesidades, retos y dones específicos del contexto en el cual viven y ministran.
- Patrones claros, transparentes, sanos de comunicación y dinámica interpersonal.
- Generosidad y sentido de abundancia.
- Valor para tratar cosas nuevas, flexibilidad y seguridad en sí mismo.

6. Un descubrimiento prometedor es que las mismas destrezas pastorales que han sido tan altamente valoradas también son sumamente pertinentes a las destrezas de liderazgo deseadas en la actualidad, es decir, colaborar, establecer contactos, enseñar, guiar, empoderar, evangelizar e inspirar. Esto parece indicar que lo que se necesita es un cambio en el enfoque y uso de las destrezas tradicionales del clero, en lugar de la creación de un conjunto

de destrezas completamente nuevo.

Resoluciones Propuestas

RESOLUCIÓN A022: CREAR UNA RED DE COLABORACIÓN PARA FORMACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General pida que se establezca un Equipo de Colaboradores para Formación bajo la Oficina del Obispo Presidente para que sirva como centro de remisión de contactos para los recursos existentes y creados de modo especial (en línea o de otros tipos) para el discernimiento de las vocaciones del clero y laicos, para la formación de clérigos y laicos y para la capacitación de líderes del clero y laicos en asuntos tales como evangelismo, prácticas espirituales, discipulado, liderazgo colaborativo, características de comunidades pequeñas, destrezas en relacionarse y establecer contactos, elevar y empoderar a los líderes laicos, relacionar el Evangelio con la vida, reconciliación racial, enseñar y guiar, e inspirar a las comunidades de fe, y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General le pida al Comité Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$900,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

Las determinaciones del Grupo de Trabajo indican continuamente que a muchas diócesis, comisiones sobre ministerio, comités de discernimiento y congregaciones se les dificulta identificar y obtener acceso a recursos adecuados para capacitar y guiar a las personas responsables del discernimiento vocacional e identificar y obtener acceso a recursos eficaces para la formación y capacitación de líderes nuevos del clero y laicos para congregaciones pequeñas.

Para abordar estas necesidades, el Grupo de Trabajo recomienda que se forme un Equipo de Colaboradores para Formación bajo la oficina del Obispo Presidente. El Equipo de Colaboradores para Formación estaría disponible por teléfono y por correo electrónico para individuos, educadores cristianos, miembros del clero, comisiones sobre ministerio, comités de discernimiento y congregaciones y diócesis que busquen asistencia en estas áreas. En su debido tiempo, el Grupo de Trabajo espera que el Equipo de Colaboradores para Formación cree un sitio web bien enfocado de recursos seleccionados que les permita a los usuarios evaluar los materiales para determinar si son adecuados para sus necesidades y contextos específicos. Además de facilitar el acceso a los recursos existentes, el Equipo de Colaboradores para Formación ayudaría a promover la colaboración mediante el establecimiento de conexiones entre partes interesadas en la creación de nuevos recursos cuando fuere necesario y útil.

En el entorno de programas y exigencias que cambia rápidamente surgen preguntas sobre la formación para ordenación. El Equipo de Colaboradores para Formación hará posible que se responda de manera oportuna a las apremiantes y urgentes necesidades de las diócesis y congregaciones. Un equipo de expertos con una amplia perspectiva de conocimientos en toda la Iglesia aumentará el acceso a oportunidades de formación, especialmente para congregaciones y diócesis pequeñas.

Cuatro (4) de las otras resoluciones propuestas por el Grupo de Trabajo amplifican el trabajo que haría el Equipo de Colaboradores para Formación.

Las personas que compongan el Equipo de Colaboradores para Formación tendrán que tener educación teológica para poder evaluar apropiadamente los recursos que ya existen en muchos formatos y muchos lugares. Todos los miembros del Equipo de Colaboradores para Formación deberán ser personas afables que sepan escuchar para poder remitir a las personas a los recursos adecuados. Tendrán que familiarizarse con muchos recursos disponibles actualmente y deberán tener gran habilidad para establecer relaciones y contactos para promover la necesidad de compartir en toda la Iglesia.

Al tener un Equipo de Colaboradores para Formación, disminuirán las desigualdades de modo que las congregaciones y diócesis con menos recursos económicos y de tiempo podrán tener un mejor y más rápido acceso a lo que necesiten.

Los miembros del Equipo de Colaboradores para Formación necesitarán un pequeño comité de apoyo voluntario para ayudarles a evaluar y clasificar los recursos y para informar al Equipo cuando haya nuevas necesidades en la Iglesia.

RESOLUCIÓN A023: AYUDAR A LOS GRUPOS DE DISCERNIMIENTO PARA LA VOCACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, le pida al Equipo que recopile, evalúe y promueva que se intercambien los excelentes recursos para la capacitación de comisiones sobre ministerio y comités de discernimiento para vocaciones de clérigos y laicos y que anuncie en la Iglesia Episcopal, sus diócesis y sus congregaciones la disponibilidad de dichos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General le pida a la entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal que recopile, evalúe y promueva que se intercambien los excelentes recursos para la capacitación de comisiones sobre ministerio y comités de discernimiento para vocaciones de clérigos y laicos y que anuncie en la Iglesia Episcopal, en sus diócesis y en sus congregaciones la disponibilidad de dichos

recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación o si no se asignan fondos, la 79a Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere la asignación presupuestaria de US\$60,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

Aunque muchas diócesis proporcionan algo de capacitación para las comisiones sobre ministerio, los datos indican que hay una gran necesidad de capacitación específica para congregaciones pequeñas, especialmente en relación con abordajes flexibles al discernimiento vocacional. Existen algunos excelentes recursos en diócesis individuales, pero las diócesis de la Iglesia Episcopal generalmente no intercambian entre sí las directrices y prácticas óptimas. Las diócesis pequeñas con recursos limitados se beneficiarían en particular de la coordinación y difusión de recursos y prácticas óptimas.

La difusión de las prácticas óptimas también animará a las comisiones sobre ministerio a abordar las vocaciones laicas como lo dispone Título III. Las comisiones sobre ministerio necesitan capacitación en el discernimiento y el apoyo de las vocaciones laicas. La colaboración entre diócesis las motivará a compartir las prácticas óptimas en esta área.

RESOLUCIÓN A024: FORMACIÓN DE CLERO CULTURALMENTE DIVERSO

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, le pida al Equipo que recopile, evalúe, difunda y promueva el desarrollo de excelentes recursos y prácticas óptimas para el discernimiento y la formación de clero culturalmente diverso y que dé a conocer en la Iglesia Episcopal y las diócesis y congregaciones la disponibilidad de estos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, el Equipo de Colaboradores para Formación trabaje con otros equipos y forme grupos en la Iglesia Episcopal para poner información al alcance de personas involucradas en ministerios culturalmente diversos y de formación Cristiana y que pida opiniones sobre los recursos necesarios (y utilizados) por la variedad más amplia de grupos dentro de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida que una entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal recopile, evalúe, difunda y fomente el desarrollo de excelentes recursos y prácticas óptimas para el discernimiento y la formación de un clero culturalmente diverso y que dé a conocer a la Iglesia Episcopal y a sus diócesis y congregaciones la disponibilidad de estos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea el Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida que una entidad u oficina apropiada colabore con otros equipo y grupos establecidos de la Iglesia Episcopal para poner información al alcance de personas involucradas con los ministerios culturalmente diversos y de formación cristiana y que busque opiniones sobre los recursos necesarios (y utilizados) por la variedad más amplia de grupos de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación o no se signa financiamiento para tal, la 79a Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$60,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

La mayoría de las instituciones dentro de la iglesia Episcopal están controladas por personas angloamericanas/caucásicas/occidentales. El hecho de que el Obispo Presidente sea una persona de color no significa que no haya todavía bastante trabajo por hacer para diversificar el liderazgo de la Iglesia Episcopal.

Hay muchas diferencias culturales entre (y dentro de) grupos raciales y étnicos y todos tienen diferentes historias en la Iglesia Episcopal. Las distinciones económicas y de clases también complican el asunto.

Se debe animar a todas las congregaciones y al a identificar, reclutar y guiar a personas de diversas razas, culturas y grupos étnicos que estén considerando vocaciones en ministerios ordenados o laicos. Existe una necesidad específica de capacitar a las comisiones de ministerio en el reconocimiento y la eliminación de barreras que presenta el discernimiento tradicional a aspirantes para ordenación procedentes de (y que podrían servir en) congregaciones de minorías étnicas o de congregaciones con una buena proporción de personas de color. También se necesitan enfoques en educación teológica culturalmente apropiados en seminarios y otros entornos.

Se espera que el Equipo de Colaboradores para Formación trabaje en colaboración con el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y con el Departamento de Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal para poner recursos a disposición de tantas personas como sea posible.

RESOLUCIÓN A025: OBISPOS Y CLERO DE CONGREGACIONES PEQUEÑAS

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, le pida al Equipo que se ofrezca para colaborar con la Cámara de Obispos con el fin de ayudar a los obispos proporcionándoles

excelentes recursos y prácticas óptimas en su tarea de identificar y formar líderes del clero y laicos para congregaciones pequeñas en sus diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General le pida a la entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal que se ofrezca para colaborar con la Cámara de Obispos para ayudar a los obispos proporcionándoles excelentes recursos y prácticas óptimas en su labor de identificar y formar líderes del clero y laicos para congregaciones pequeñas en sus diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación o no se signa financiamiento para tal, la 79a Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

El obispo siempre es una persona clave en la identificación y formación de clérigos en la diócesis y en la formación de actitudes hacia las congregaciones pequeñas en las diócesis. Los obispos indicaron en sus entrevistas y respuestas a la encuesta que agradecerían recursos para ayudarles con esta tarea.

RESOLUCIÓN A026: IDENTIFICAR MODELOS DE FORMACIÓN EFICACES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la Convención General le pida al Equipo que forme y ponga a disposición de las diócesis una variedad de modelos eficaces, tanto locales como colaborativos para la formación de presbíteros y diáconos para que sirvan en congregaciones pequeñas; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida que una entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal forme y ponga a disposición de las diócesis una variedad de modelos eficaces, tanto locales como colaborativos para la formación de presbíteros y diáconos para que sirvan en congregaciones pequeñas; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea o financia un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

El entorno actual para la formación del clero es complejo. Muchas diócesis han creado programas y escuelas de formación locales. Hay varios programas no acreditados utilizados por una variedad de diócesis. Algunos seminarios han hecho grandes cambios en años recientes en la forma en que imparten la educación teológica de maneras no convencionales (a través de programas de baja residencia y a través de la colaboración con programas de formación locales). Todo esto tiene un gran potencial de atender las necesidades de aquellos que se preparan para el ministerio en congregaciones pequeñas.

Los datos de encuestas indican que los obispos y las comisiones de ministerio buscan una variedad de modelos para estrategias de formación eficaces. Hay interés en cómo se puede llevar a cabo eficazmente la colaboración entre seminarios y escuelas diocesanas, ya que los programas de baja residencia en seminarios se aprovechan mejor en estrecha colaboración con programas diocesanos. Las diócesis cada vez buscan más enfoques flexibles y adaptables que cumplan con las necesidades de formación de una variedad de aspirantes. La “formación cruzada” para presbíteros, diáconos y laicos, en la cual todas las órdenes estudian juntas, por lo menos parte del tiempo, cada vez se ve más como posible y deseada.

RESOLUCIÓN A027: NUEVO FINANCIAMIENTO PARA LA FORMACIÓN DE CLÉRIGOS

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General le pida al Consejo Ejecutivo que establezca un comité del Consejo Ejecutivo y que la Presidencia asigne a los miembros, que consistirán no menos de diez (10) ni más de veinte (20) representantes. El comité deberá incluir, entre otros, representantes de programas de formación de clérigos de diócesis locales, representantes de seminarios (particularmente personas involucradas con programas de asistencia con las colegiaturas), profesionales de creación de fondos de la iglesia Episcopal y representantes de organizaciones (tales como la Sociedad para el Aumento de Ministerio y Ofrenda Unida de Acción de Gracias) que proporcionan fondos para ayudar a personas a avanzar su educación teológica. El comité deberá estar formado por obispos, presbíteros, diáconos y laicos. Deberá desarrollar e implementar un plan para proporcionar fondos para becas por necesidad a personas que deseen una educación teológica y que se estén preparando para servir como presbíteros o diáconos en cargos no asalariados o ministerios bivocacionales en congregaciones pequeñas. Este plan deberá funcionar para expandir los fondos disponibles para aspirantes a presbíteros y diáconos que estén estudiando teología, pero no en un seminario de tiempo completo. Además de considerar otras fuentes de financiamiento, el comité deberá examinar el posible uso de fondos de dotaciones de donantes que la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS] conserva en un fideicomiso como medio parcial para cumplir con este mandato.

Explicación:

Hay muy pocos fondos para becas para personas que deseen obtener una educación teológica en un programa que no sea un seminario para Maestría en Divinidades.

Si una persona que desee ordenarse tiene la intención de servir en un cargo no asalariado o en un ministerio bivocacional en una congregación pequeña, un gran impedimento para lograr esta meta es el costo de obtener la educación necesaria. Hasta el costo reducido de la educación teológica en un lugar no residencial o en un programa diocesano puede presentar una gran barrera para muchos aspirantes a clérigos. Algunas personas para las que un programa más costoso podría ser el más apropiado no pueden asistir a ese programa debido a restricciones económicas.

Además, financiar la educación teológica de cualquier tipo causa tensión económica en muchas diócesis pequeñas. El Grupo de Trabajo percibe que la creación de un fondo central de becas basadas en necesidad es un asunto de justicia. El fondo disminuirá considerablemente las desigualdades y permitirá el acceso a una más amplia variedad de recursos educativos para los que más los necesitan.

Las conclusiones del Grupo de Trabajo indican que en el futuro aumentarán en la Iglesia Episcopal los ministros ordenados no remunerados o bivocacionales. Los datos también indican que las congregaciones más pequeñas dependerán más de este tipo de clérigos. Para atender las necesidades de clero de las congregaciones pequeñas y para no agobiar a estos clérigos con fuertes deudas, se necesitan nuevas estrategias para proporcionarles fondos para su educación teológica.